

**T.C.**  
**MEVLANA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLANMASI VE**  
**EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLMA VE**  
**ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ**  
**İLİŞKİ 10099947**

**YÜKSEK LİSANS**

**Serkan DEMİRTAŞ**

**KONYA**

**ŞUBAT, 2016**

**T.C.**  
**MEVLANA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLANMASI VE**  
**EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLMA VE**  
**ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ**  
**İLİŞKİ**

**Serkan DEMİRTAŞ**

**Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nce kabul edilen yüksek lisans tezidir.**

**Tez Danışmanı**  
**Prof. Dr. Vehbi ÇELİK**

**KONYA**  
**ŞUBAT, 2016**

## YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY SAYFASI

Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 12 / 02 / 2016

**Tez Danışmanı** : Prof. Dr. Vehbi ÇELİK

**Üye** : Doç. Dr. Ali ÜNAL

**Üye** : Doç. Dr. Erkan IŞIK



Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

  
**Doç. Dr. İsmail Özgür ZEMBAT**  
**Enstitü Müdürü**

## **BİLDİRİM**

Yapmış olduğum akademik çalışmadan elde edilen bulgular ışığında ele alarak düzenlediğim yüksek lisans tezimin etik davranış ve akademik kurallara dikkat edilerek hazırlanıp sunulduğunu, tezimin tez yazım kurallarına uygunluğunu, tezimde kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, tezimi sadece Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne verdiğimi ve bu beyanımın aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

**(İmza)**

**Serkan DEMİRTAŞ**

**12 / 02 /2016**

## ÖNSÖZ

Bir okul yöneticisinin okula gelirken ajandasında mutlaka o gün için hazırlıkları vardır. Akşam evine dönerken o günün sorumluluklarını yerine getirdiği kadar huzurla doludur. Bununla birlikte, günümüz şartlarında her okulda hemen her gün planlanmayan bir çok olay ve kriz durumlarıyla karşılaşmaktayız.

Okul yöneticileri bu kriz durumlarını çözerken çoğu zaman kendilerine kanun ve yönetmeliklerle belirlenmiş rollerinin dışına çıkarlar. İşte bu rollerin dışına çıkılması durumlarında okul yöneticileri örgütlerini benimsedikleri kadar sorumluluk alır ve o oranda başarılı olurlar.

Eğitim yöneticileri kriz zamanlarını kazanıma dönüştüren örgütsel bağlılığı en üst düzeye çıkarabilen liderler olmalıdır.

Yakın gelecekte eğitim ortamlarında emretmeden yöneten, sergiledikleri liderlik davranışları ile örgütlerinin hedeflerini gerçekleştirebilen eğitim yöneticileri olacaktır.

Okul Yöneticiliği kavramının gelecekte Eğitim Yöneticiliğine dönüşeceğini düşündüğüm bugünlerde çalışmamın bu alanda yapılacak çalışmalara ışık tutmasını diliyorum

Özellikle Tezli Yüksek Lisansa geçmem konusunda bana güvenerek beni cesaretlendiren, konunun seçiminden hazırlanışına kadar her aşamada bana zaman ayıran aynı zamanda tez danışmanım olan değerli hocam Prof. Dr. Vehbi ÇELİK'e teşekkür ediyorum.

Tezim ile ilgili yoğun çalıştığım dönemlerde görev yükümü paylaşarak çalışmalarına destek olan başta Müdür Yardımcılarım sevgili Nazmi COŞKUN, Abdülkadir KARATAŞ, Fahriye ÖZKAN olmak üzere tüm Karaman Güzel Sanatlar Lisesi Öğretmenlerine teşekkür ediyorum.

Evde çalışma zamanlarımda çalışma ortamımın hazırlanmasında sabır ve desteğini benden esirgemeyen sevgili eşim Özlem'e ve en değerli varlıklarım sevgili Utku ve Tutku'ya çok teşekkür ediyorum.

14.12.2015

Serkan DEMİRTAŞ

## ÖZET

Örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD), tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim kurumlarında da örgüt amaçlarına ve hedeflerine ulaşılmasını sağlamak bakımından önem arz etmektedir. Bu doğrultuda okul yöneticilerinin ÖVD sergilemeleri; öğretmenlerin ve okula taraf diğer tüm kesimlerin davranışlarının okul amaç ve hedeflerine yönelik olarak gerçekleştirilmesini sağlayabilmektedir. Araştırmada da bu temelde, okul yöneticilerinin ÖVD sergileme düzeyleri ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Karaman ilinde okul yöneticilerin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan araştırmamız tarama modelinde bir araştırmadır. Araştırmanın evreni Karaman ilinde görev yapan 420 okul yöneticisi –okul müdürü, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısında oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini 201 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırma tamamen yansız olarak seçilen örneklem üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini ile ilgili grubun evreni temsil edebilme gücünün tespiti yapılmış ve basit tesadüfi örnekleme tekniği kullanılmıştır.

Çalışmamızda kullanılan Psikolojik iyi oluş ölçeği Diener ve arkadaşları (2009-2010) tarafından mevcut iyi oluş ölçümlerini tamamlayıcı, sosyo-psikolojik iyi oluşu ölçmek için geliştirilmiştir. Ölçeğin türkçeye uyarlama çalışması Telef (2011; 2013) tarafından yapılmıştır. Çalışmamızdaki diğer bir ölçek “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği” (DiPaola, Tarter ve Hoy, 2005) dir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından yapılmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği'nin orijinal formu, likert tipi 12 maddeden oluşmaktadır.

Ölçek uygulanmadan önce güvenilirlik analizi, açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri; cinsiyet, mesleki kıdem, görev kıdemi, medeni durum, eğitim durumu, görev yeri, okul türüne göre analiz edilmiştir. Mesleki kıdem değişkeninde psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışı, görev yeri değişkeninde ise örgütsel vatandaşlık davranışı anlamlı çıkmıştır.

Psikolojik iyi olma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki pozitif, yüksek ve anlamlı çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İyi Oluş, Psikolojik İyi Oluş, Örgütsel Vatandaşlık

## ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior is essential in order to reach the organizational aims and goals of educational institutions as well as all organizations. Thus, Organizational Citizenship Behaviors of school principals would provide teachers and whole units related with the school to behave appropriate with aims and goals of school. so the aims of the study is to examine relationship between Organizational Citizenship Behavior representing levels and psychological well-being levels of school principals.

This study which aims to determine relationship between psychological well-being and organizational behavior status of school administrators in province Karaman, is a scanning model research based on quantitative data. The universe of the research is consisted of ( $n=420$ ) school administrators – principals and vice principals, serving in Karaman. The study was performed to sample which was chosen in an impartial way. The capability of research sample in terms of representing the universe tried to be determined and simple coincidence sampling technique was used.

The scale of psychological well-being which is used in our study, was improved to measure socio- psychological well-being and complement of available well-being scales by Diener and his friends( 2009 -2010 ). Translation of this scale was done by Telef ( 2011; 2013 ). Another scale in our research is “Organizational Citizenship Behavior scale” ( DiPaola, Tarter ve Hoy ,2005 ). Translation of this scale was done by Taşdan ve Yılmaz ( 2008 ). The original form of ÖVD scale consists of 12 Likert type items.

Reliance analysis, exploratory analysis and confirmatory analysis were applied before the scale. The opinions of principals about psychological well-being and organizational behavior status were analyzed in terms of gender, job seniority, duty seniority, marital status, education level, duty location and school type. Psychological well-being and organizational behavior status is meaningful at job seniority variable while organizational behavior status is meaningful at duty seniority



variable. The relationship between psychological well-being and organizational behavior status is positive, high and meaningful.

## İÇİNDEKİLER

### BİRİNCİ BÖLÜM

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| 1. GİRİŞ .....                        | 1 |
| 1.1. Araştırmanın Önemi .....         | 2 |
| 1.2. Araştırmanın Amacı.....          | 4 |
| 1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları..... | 4 |
| 1.4. Tanımlar.....                    | 4 |

### İKİNCİ BÖLÜM.....6

### LİTERATÜR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....6

|   |    |
|---|----|
| 2.1. İYİ OLUŞ VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ KAVRAMLARI .....         | 6  |
| 2.1.1. İyi Oluş ve Öznel İyi Oluş Kavramları.....             | 7  |
| 2.1.2. Psikolojik İyi Oluş Kavramı .....                      | 8  |
| 2.1.3. Psikolojik İyi Olma Kavramının Tarihsel Gelişimi.....  | 10 |
| 2.1.4. Ryffin Çok Boyutlu Psikolojik İyi Olma Yaklaşımı ..... | 11 |
| 2.1.5. Psikolojik İyi Olma ve Demografik Değişkenler .....    | 16 |
| 2.1.5.1. Yaş .....  | 17 |
| 2.1.5.2. Cinsiyet .....                                       | 17 |
| 2.1.5.3. Evlilik.....   | 18 |
| 2.1.5.4. Kalıtım .....  | 18 |
| 2.1.5.5. Kültürel Yapı .....                                  | 19 |
| 2.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK.....                                | 20 |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı.....   | 20        |
| 2.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Gelişimi .....  | 21        |
| 2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri .....  | 26        |
| 2.2.3.1. Hedeflerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları .....  | 27        |
| 2.2.3.2. Davranış Tarzına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları .....                                       | 28        |
| 2.2.3.3. Diğer Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri.....   | 28        |
| 2.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları .....  | 29        |
| 2.2.4.1. Yardımseverlik.....   | 30        |
| 2.2.4.2. Vicdanlılık .....   | 31        |
| 2.2.4.3. Sportmenlik.....  | 32        |
| 2.2.4.4. Nezaket .....   | 33        |
| 2.2.4.5. Örgütsel Erdem .....  | 35        |
| 2.2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler.....   | 36        |
| 2.2.6. Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki ..... | 45        |
| 2.3. Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....   | 48        |
| <b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....</b>   | <b>56</b> |
| <b>YÖNTEM.....</b>   | <b>56</b> |
| 3.1. Araştırma Modeli .....  | 566       |
| 3.2. Evren ve Örneklem .....   | 56        |
| 3.3. Araştırmaya Katılanların Özellikleri .....  | 57        |
| 3.3. Veri Toplama Aracı .....  | 59        |
| 3.4. Verilerin Çözümü .....  | 66        |
| <b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....</b>   | <b>68</b> |
| <b>BULGULAR ve YORUMLAR.....</b>   | <b>68</b> |

|   |    |
|---|----|
| 4.1. Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.....   | 68 |
| 4.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar .....         | 68 |
| 4.1.2. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar ...      | 69 |
| 4.1.3. Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar ... | 71 |
| 4.1.4. Medeni Durum Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar ...       | 73 |
| 4.1.5. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar ...      | 74 |
| 4.1.6. Görev Yeri Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....        | 75 |
| 4.1.7. Okul Türü Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar .....        | 77 |
| 4.2. Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki .....  | 79 |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>BEŞİNCİ BÖLÜM.....</b>  | <b>80</b> |
| <b>SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....</b>  | <b>80</b> |
| 5.1. Sonuç ve Tartışma.....  | 80        |
| 5.1.1 Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma Davranışlarının Demografik Değişkenler Açısından Sonuçları.....                     | 80        |
| 5.1.2 Okul Yöneticilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Demografik Değişkenler Açısından Sonuçları.....                    | 81        |
| 5.1.3 Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye ait Sonuç ve Tartışma..... | 82        |
| 5.2. Öneriler .....  | 84        |
| 5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler.....  | 84        |
| 5.2.2. Araştırmaya Yönelik Öneriler .....  | 85        |
| <b>KAYNAKÇA.....</b>   | <b>87</b> |

## TABLolar LİSTESİ

|   |    |
|---|----|
| Tablo 3.1. Okul Yöneticilerin Frekans Dağılım Tablosu.....  | 58 |
| Tablo 3.2. Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma Ölçeği (AFA) Geçerlik ve Güvenirlik Analiz Sonuçları.....                           | 60 |
| Tablo 3.3. Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksi Sonuçları.....                       | 61 |
| Tablo 3.4. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği (AFA) Geçerlik ve Güvenirlik Analiz Sonuçları.....             | 64 |
| Tablo 3.3. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksi Sonuçları.....                | 65 |
| Tablo 4.1.Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları.....  | 68 |
| Tablo 4.2.Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ortalamalar.....   | 70 |
| Tablo 4.3.Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Sonuçları .....  | 70 |
| Tablo 4.4. Yöneticilikteki Kıdemi Değişkenine Göre Ortalamalar.....   | 72 |
| Tablo 4.5. Yöneticilikteki Kıdemi Değişkenine Göre Anova Sonuçları.....   | 72 |
| Tablo 4.6.Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları.....  | 73 |
| Tablo 4.7. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Ortalamalar.....  | 74 |
| Tablo 4.8. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Sonuçları.....  | 75 |
| Tablo 4.9. Görev Yeri Değişkenine Göre Ortalamalar.....   | 76 |
| Tablo 4.10.Görev Yeri Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları.....   | 76 |
| Tablo 4.11. Okul Türü Değişkenine Göre Ortalamalar.....   | 78 |
| Tablo 4.12. Okul Türü Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları.....   | 78 |
| Tablo 4.13. Okul Yöneticilerin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Tablosu..... | 79 |

## ŞEKİLLER LİSTESİ

|  |    |
|--|----|
| Şekil 1. Psikolojik İyi Olmaya İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Grafiği.....               | 62 |
| Şekil 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Grafiği..... | 66 |

## EKLER

|                        |     |
|------------------------|-----|
| Ek 1. Anket Formu..... | 100 |
|------------------------|-----|

# BİRİNCİ BÖLÜM

## 1. GİRİŞ

Yönetim kavramları birbirine benzese de “eğitim yönetimi”ni öteki yönetim alanlarından farklı kılan “eğitimin” uzun süreç gerektiren ve insanı konu alan özelliklerinin olmasıdır. Hem eğitimin hem de eğitim yönetiminin en temel konusu insandır. Eğitim yönetimi insanlardan oluşan toplumu her yönden geliştirip, zenginleştirmeyi amaçlar (Bursalıoğlu, 2010: 4). Çıktılarının, toplumun geleceği için çok önemli olması sebebiyle okul, toplumun beklentilerini de karşılamak durumundadır. Okulun yeterliliklerinin paydaşlarınca bilinmesi, güçlü bir örgüt olarak okulun daha iyi çalışmasını, eğitimin bileşenlerince daha iyi anlaşılmasını sağlar (Bursalıoğlu, 2010: 33). Okul yönetimini sağlamak için okul yöneticisinin yönetim kabiliyeti bu kapsamda büyük önem taşımaktadır. Nitekim okul yöneticisinin psikolojik açıdan iyi olma durumu ise okul yönetiminin verimliliği açısından dikkate değer bir parametredir.

İlginçtir, araştırmacılar insanoğlunu anlamaya çalıştıkça, ya psikolojinin pozitif yönüne az dikkat edilmiş yada doğru anlayamadıkları görülmüştür. Bu algıyı doğrulamak ve bireyin işlevselliğinin pozitif taraflarını da araştırmak için psikolojik iyi olma işlevsel olarak tanımlanmıştır. Bu kavramın işlevsel olarak tanımlanması son derece önemlidir. Çünkü psikolojik iyi olma, diğer birçok psikolojik yapı gibi çok yönlü ve farklı alt boyutlara sahiptir (Akın, 2008: 723).

Daha önce yapılan araştırmalarda bireyin psikolojik iyi olma düzeyini belirlemede psikopatolojik ölçütlere başvurulmuş ve odaklanılan alanlar, patoloji, bireyin mutsuzluğu, bireysel sorunlar vb. olmuştur. Bilim adamları uzunca bir süre araştırmalarında, doyumlu insan ve gelişen toplumu göz ardı etmişlerdir. Son yıllarda ise insanların güçsüzlüklerine odaklanan psikopatoloji kökenli yaklaşımlardan farklı olarak, insanın doğasında olan psikolojik gücüne dönük olarak “pozitif psikoloji” ortaya çıkmıştır (Tatlılıoğlu, 2012: 2860).

Psikolojik iyi olma, kişinin diğer insanlarla ilişkisinin kalitesini içerir. Kişinin yaşam amaçlarının bilincinde olması ile potansiyelinin farkında olup olmadığını gosterir (Ryff ve Keyes, 1995: 720). Ayrıca, psikolojik açıdan iyi olma durumunu, maddi ve manevi açıdan kişinin rahat bir yaşama sahip olması ve bunun için gerekli özelliklere sahip olduğunu belirten bir kavram olarak da tanımlandığını gormekteyiz. (Baysoy, 2014). Bireyin kendini olumlu algılamasını, çevresindeki diğer insanlarla güvenli ve sıcak ilişkiler kurabilmesini, bağımsız ve özerk kararlar alabilmesini, kişisel gereksinim ve isteklerini gerçekleştirecek şekilde çevreyi şekillendirmesini, yaşam amacının ve anlamının olmasını psikolojik iyi olma kavramı yansıtmaktadır.

Nitekim okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki ve etkinin belirlenmesi kapasitesinin farkında olması ve bu kapasitesini geliştirmeye çalışmasının mümkün olabileceği düşünülmektedir. Bu amaçla araştırmada okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki ve etki belirlenmeye çalışılacaktır. Bu bölümde araştırmanın önemi, amacı, sınırlılıkları ve konu ile ilgili tanımlara yer verilmiştir.

### **1.1. Araştırmanın nemi**

İyi olma ideali insanoğlunun var oluşundan beri süre gelen bir düşüncedir. Bu düşüncenin zamana, kltrlere, toplumlara ve bireylere göre tanımları hep farklı olmuştur. Geçmiş zaman dilimlerinde a olmamak iyi olmanın ölçütü iken bazı zaman dilimlerinde mutluluk iyi olmanın kaynağı olarak grlmştir. Genellikle yaşamdan elde dilen doyum iyi olmanın gereği olarak kabul edilmiş ve yaşam kalitesini arttırmak için birçok yol denenmiştir. Günlük yaşamda kullanılan tüm teknolojik araç ve gereçler, tıp alanında kaydedilen gelişmeler, meditasyon ve yoga gibi farklı uğraşılar hep insanların daha iyi olması ve kendilerini daha mutlu hissetmesi için gerçekleştirilen çabaların bir sonucudur. Yakın evremizde bile birçok insanın mutsuz olduğuna veya kendisinin iyi olmadığını düşündüğüne şahit oluruz. İşte bu noktada insan psikolojisinin iyi olmasının hangi kaynaklara bağlı olduğu sorusu akıllara gelmektedir.



Psikolojik iyi oluş da danışmanlığın en merkezi kavramları arasındadır. Kuramsal ve uygulamalı şekilleri kişilik ve gelişim teorilerinde çok önemli bir rol oynamakta; psikopatoloji düzeyini ölçmek için bir temel sağlamaktadır. Bununla birlikte klinik çalışmalarda danışmana rehberlik edip; danışanın yerine getireceği hareketin yönünü, amacını, anlamını belirleyerek, hedefler ve gerekli müdahaleler hakkında bilgi vermektedir (Şahin, 2013: 3). İyi olmanın bireyin özelliklerine ve tutumlarına bu kadar bağlı olduğu bir yapıda kişilik özellikleri önem kazanmaktadır. Kişilik ve kişilik özellikleri üzerinde yapılan birçok çalışma arasında en evresel olduğu düşünülen Beş Faktör Kuramı alt boyutları ile Ryffin psikolojik iyi olma yaklaşımının alt boyutları arasındaki benzerlik, araştırılması gereken bir benzerlik olarak karşımıza çıkmıştır (Sarıcaoğlu, 2011: 2). Psikolojik iyi olma birçok kavramla karşılaştırılmıştır. Fakat literatürde örgütsel vatandaşlık ve psikolojik iyi olma arasındaki ilişkiyi inceleyen çok fazla araştırma yapılmamıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları, işgörenlerin örgüt çalışmalarına katkı yapmak için istekli olarak gösterdikleri rol fazlası davranışlardır. Bu davranışlar formal iş tanımlarında belirlenmiş rol gereklerini ve beklentilerini aşan, davranışları ifade eder (Karaman ve Aylan, 2012: 36). Psikolojik iyi olma ise bireyin mükemmelle ulaşması ve potansiyellerinin farkına vararak onları en uygun düzeyde işlevsel hâle getirmesi için çabalaması olarak tanımlandığında iki kavram arasında önemli bir bağlantı söz konusu olmaktadır. Bu açıdan psikolojik iyi olmanın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi büyük önem taşımaktadır. Araştırmada, psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin ortaya konulabilmesi, yapılacak diğer çalışmalara katkı sağlayabilir.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın temel amacı okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki ve etkinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki soruların cevapları aranmıştır.

1. Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri, demografik değişkenlere (cinsiyet, mesleki kıdem, görev kıdem, çalışılan okul türü, medeni durum, eğitim durumu, görev yeri) göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

2. Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

## **1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırma Karaman il merkezi ile ilçelerindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan yöneticilerin görüşleriyle sınırlıdır.

## **1.4. Tanımlar**

İyi Oluş: Psikolojik bağlamda bireyin kendisini iyi hissetmemesine yönelik duygulanımların dışında yer almasıdır (Cenkseven, 2004: 1).

Öznel İyi Oluş: Bireyde olumlu duyguların varlığı, olumsuz duygulanımların yokluğu ve yaşam doyumunun yüksek düzeyde gerçekleşmesi olarak tanımlanmaktadır (Korkut, 2005: 82).

Psikolojik İyi Oluş Süreci: Bireylerin kendilerine yönelik olumlu algılamalarını, sınırlılıklarının farkında olmaları durumunda dahi kendilerinden memnuniyet duymalarını, çevrelerinde yer alan diğer bireylerle güvenli ve sıcak ilişkiler geliştirmeye önem vermelerini, kişisel ihtiyaç ve isteklerine yönelik olarak çevrelerini şekillendirmelerini, özerk ve bağımsız hareket edebilmelerini ve belirli

bir yaşam amacına ve anlamına sahip olmalarını içermektedir (Schimmack ve diğçerleri, 2002: 585).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Bütün olarak örgütün etkinliğini artıran isteğe bağılı doğrudan işğörenin görev ve sorumluluk alanında olmayan ya da resmi ödül sistemine göre açık olarak anlaşılamayan bireysel davranışları ifade etmeye yönelik olarak tanımlanmaktadır (Organ & Ryan, 1995: 776).

## İKİNCİ BÖLÜM

### LİTERATÜR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### 2.1. İYİ OLUŞ VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ KAVRAMLARI

Bilimlerin gelişmesiyle birlikte sınıflaşan, özelleşen alt alanlar oluşmuştur. Felsefe biliminden psikoloji bilimi doğmuştur örneğin. Bu süreç günümüzde de sürmekte bilimlerin altındaki alanlar yeni bir bilim olarak ön plana çıkmaktadır. Özellikle fen bilimlerinde bu durumu daha fazla görmekteyiz. Sosyal bilimlerde de yeni anlayışlar ve gelişmeler olağan olarak gözleniyor. Psikoloji biliminin gelişmeleri hayata dokunan, bununla da kalmayıp diğer disiplinleri de etkileyen etkiler oluşturmaktadır. Bütün disiplinlerin üreticisi ve uygulayıcısı olan insana odaklanarak üretilen kavramlar, bilimsel gelişmeler başta olmak üzere bir çok kuramın temelini oluşturmaktadır. Uygulayıcı olan insanın alacağı görev ve nitelikler değişmekle birlikte uygulayıcısı olduğu alandaki “insanlık halleri” araştırmacıların dikkatini çekmekte ve nice çalışmaya öncü olmaktadır. İnsanın özellikle modern dünyadaki temel sorunlarından olan nasıl yaşayacağız fikri bir çok düşünce akımının gelişmesine yol açmıştır. Çeşitli görüşler insanın hayatını anlamlandırma fikrine cevaplar aramış, bu fikirler tartışılmalıdır. Son yıllarda gerek siyasetçiler ve gerekse de bilim adamları birçok insan için önemli bir yaşam amacı olan mutlulukla ilgili araştırmalara oldukça ilgi göstermişlerdir (Rask, Astedt-Kurki ve Laippala, 2002, akt: Telef ve diğ., 2013). Konumuz olan, psikolojik iyi oluş kavramı da mikro düzeyde incelenen bir yapı olarak, kişinin kendisini ve yaşamının niteliğini nasıl değerlendirdiği konusunda bilgi vermektedir (Ryff, Magee, Kling ve Wing, 1999, akt: Telef ve diğ., 2013). Ryff (1989) psikolojik iyi olmanın özerklik başkaları ile pozitif ilişkiler, Öz-kabul, çevresel kontrol, yaşam amacı ve kişisel gelişimi de içerdiğini belirtmiştir. (Telef ve diğ.,2013).

### 2.1.1. İyi Oluş ve Öznel İyi Oluş Kavramları

Son zamanlarda psikopatoloji yaklaşımlarına tepki olarak pozitif psikoloji disiplini ortaya çıkmıştır. Bu disiplinde bireyin olumsuz özelliklerle mücadele etmesine yardımcı olmak ve bireyin iyilik halini arttırmak hedeflenmiştir. Bu gelişmenin etkisiyle, mutluluk kavramının yaşam kalitesinin bir göstergesi olduğu algısı oluşturulmaya çalışılmış, toplumların öznel iyi oluş düzeylerinin kıyaslama çalışmaları hız kazanmıştır. (Osmanoğlu ve Kaya, 2013: 46-47).

“Bireyin bilişsel ve duyuşsal olarak kendi yaşamını değerlendirmesi” iyi oluş olarak açıklanmaktadır (Türkmen, 2012: 42). Diener’a (1984) göre, öznel iyi oluş, bireyin yaşamdan aldığı doyuma ve sahip olduğu olumlu, olumsuz duygularla ilgili olarak yaptığı öznel bir değerlendirmedir. Bu değerlendirme, bireyin çeşitli olaylara verdiği tepkileri, içinde bulunduğu duygu durumunu, yaşamdan aldığı doyuma ilişkin düşüncelerini, iş, arkadaşlık, okul, evlilik gibi çeşitli yaşam alanlarına ilişkin aldığı doyumları içermektedir (Koyuncu, 2015: 28).

Bradburn (1969), ise bireyin tecrübe ve edinimleri sonucu meydana gelen olumlu ya da olumsuz duygularına ilişkin yaptığı değerlendirmeyi öznel iyi oluş olarak tanımlamaktadır. Bradburn’e (1969), göre bireyin yaşadığı olumlu duyguların olumsuz duygularından fazla olması öznel iyi oluşunun yüksek olduğuna işaret etmektedir. Bradburn (1969), bireyin yaşadığı olumlu ve olumsuz duyguların birbiriyle negatif yönde ilişkili ancak birbirinden bağımsız yapılar olduğunu ortaya koymuştur (akt. Malkoç, 2011: 22). Öznel iyi oluş ilk olarak, öznel ve haliyle bireyin yaşantısında/deneyiminde yer bulur. İkinci olarak, sadece olumsuz faktörlerin yokluğunu değil aynı zamanda olumlu ölçümleri kapsayarak, üçüncü madde olarak söylersek, öznel iyi oluş bir yaşam etki alanının dar bir değerlendirmesinden ziyade yaşamının tüm yönlerinin genel bir değerlendirmesini içerir (Gündoğdu ve Yavuzer, 2012: 116).

## 2.1.2. Psikolojik İyi Oluş Kavramı

Psikolojik iyi olma kavramının literatürde birçok kavramla eş değer olarak kullanılmıştır. Örneğin mutluluk, yaşam doyumu, yaşam kalitesi, psikolojik veya duygusal sağlık ve öznel iyi olma gibi yapılan birçok araştırmada psikolojik iyi olmayla eş anlamlı olarak kullanılmıştır. Ancak bu kavramlar ilişkili olmalarına rağmen özdeş değildir (Turgut, 2014: 39).

Psikolojik iyi oluş kişinin kendisini ve yaşamının niteliğini nasıl değerlendirdiği konusunda bilgi vermektedir (Telef vd., 2013: 1299). Literatüre baktığımızda psikolojik iyi olmanın olumlu yönüyle ilgili çok fazla çalışma yapılmadığı görülmektedir. Bu açıdan kavramın tanımlanmasında belli başlı tanımlara yer verilmiştir. Psikolojik iyi oluş kavramı ve süreci ise; bireyin yaşam amaçlarını, potansiyelinin farkında olup olmamasını ve diğer bireylerle ilişkisinin kalite düzeyini içeren bir kavram ve süreç olarak değerlendirilmektedir (Ryff & Keyes, 1995: 720).

Psikoloji alanında yapılan araştırmalar genellikle bireyin olumlu işlevselliğine değil, patolojiye ve bireysel sorunlar gibi olumsuz işlevselliğine odaklanmaktadır (Demirci, 2012: 45). Erich Fromm'a (1933) göre de psikolojik iyi oluş; benliğin bireyselleşebilmesi için bireyin asal bağlantılarından kurtulabilmesini, özgürleşebilmesini ve bununla gelen yalnızlık ve çaresizlik duygularından kurtulmaya yönelik olarak, bireyselliği yitirmeden diğer insanlarla yardımlaşma, dayanışma, paylaşma ve sevgi bağları ilişkisi kurabilmeyi ifade etmektedir (Geçtan, 2004: 58).

Psikolojik iyi oluş daha çok iyi yaşama ve iyi şeyler yapma olarak karakterize edilirken bu bakışa göre insanın iyi oluşu, sadece kendisini iyi hissetmekten ibaret değildir (Telef vd., 2013: 1299). Farklı bir ifade ile psikolojik iyi oluş; bireyin kendini olumlu olarak görmesi, eksiklerinin farkında olsa bile halinden memnun olması, etrafındaki diğer insanlarla sağlıklı ve güvenilir ilişkiler kurabilmesini,

anlamlı bir hayat yaşıyor olmasını, kişilik özelliklerinin farkında olup, kendini sürekli iyileştirmeye ve geliştirmeye çalışmasına yönelik çabalarıdır.

Maloney (1990, Akt. Akın, 2009) ise psikolojik iyi oluşu açıklamak için negatif, normal ve pozitif olmak üzere üç model önermiştir. Negatif modele göre psikolojik iyi oluş, psikopatolojinin yokluğuyla tanımlanmaktadır. Örneğin, anksiyete ve depresyon yaşamayan bir birey, psikolojik anlamda sağlıklı olarak görülebilir. Normal modele göre hasta olmayan normal birey; doyum sağlayan bir işe ve arkadaş çevresine sahip ve iyi bir benlik algısıyla birlikte kendini mutlu olarak tanımlayan bireydir. Normal psikolojik sağlık, aynı zamanda bireyin yaşama ortalama bir uyum sağlamasını ifade etmektedir. Psikolojik iyi oluşu tanımlamada üçüncü yol olan pozitif modele göre ise psikolojik anlamda sağlıklı birey; yaşama yönelik ortalama bir uyumun ötesinde bir psikolojik duruma sahip bireydir. Böyle bir birey kendini iyi değil daha iyi olarak tanımlar (akt. Şahin, 2013: 31).

Huppert, Baylis ve Keverne (2004) iyi olmayla ilgili başka bir tanım sunmuşlar ve iyi olmayı bireylerin, grupların veya milletlerin büyüyüp gelişmesini sağlayan olumlu ve devam ettirilebilir bir durum olarak açıklamışlardır. Bu belirgin bir şekilde olumlu olan psikolojik, fiziksel ve sosyal durumları ifade eden iyi olmanın bireyin seviyesinde olduğu anlamına gelir. Pozitif psikolojik durumlar, mutluluk, memnuniyet gibi duygular, cömertlik ve empati gibi tutumlar, ve bilişsel yeterlik, ilgi ve motivasyon gibi zihinsel süreçlerle örneklendirilebilir. Pozitif sosyal durumlar doyurucu sosyal bağları ve sevgi ilişkilerini içerirken, pozitif fiziksel durumlar canlılık ve fiziksel yeterlikle tanımlanır (Gediksiz, 2013: 36).

Yine Psikodinamik Kuram bağlamında Alfred Adler (1927) ve Erich Fromm (1933) ile birlikte Freud'un (1911) takipçileri arasında yer alan Carl Gustav Jung'a (1933) göre psikolojik iyi oluş bağlamında bireyin psikolojik açıdan sağlıklı olması; bireyin bireyselleşme süreci içerisinde tüm insan olması ve içerisinde yer aldığı yaşamın gerektirdiği görevleri gereği gibi yerine getirebilmesi olarak ifade edilmektedir. Alfred Adler'e (1927) göre de psikolojik iyi oluş; psikolojik anlamda sağlıklı olan bir bireyin, yaşamın teme üç unsuru olarak nitelendirilen sosyal yaşam,

meslek ile aşk ve evliliği başarılı bir şekilde karşılamaya ve yürütmeye hazır olmasını ifade etmektedir (Geçtan, 2004: 56).

### **2.1.3. Psikolojik İyi Olma Kavramının Tarihsel Gelişimi**

Tarih boyunca felsefenin konusu olan bir çok konu artık günümüz dünyasında psikoloji biliminin konusu olmuştur. Psikolojinin bir bilim olarak gelişmesi modern dünyanın hakim görüşlerini etkilemiştir. Kendini, bedenini masaya koyan insan, çok iyi bildiğini zannettiği bu yeni “deneği” keşfettikçe şaşırılmış, bu şaşırılmışlık insan bilincinin kapılarını açmayı sağlamıştır.

Yıllar boyu psikoloji; insanların kendi güçlerini ve kapasitelerini geliştirmelerine yardım ederek onların daha iyiye ulaşmalarını sağlamak yerine, hasarları tamir etme ve akıl hastalıklarını iyileştirme üzerine odaklanmıştır. Psikoloji bilimi odaklandığı bu alanda kısa zamanda büyük ilerlemeler kaydetmiş hatta birçok hastalığı iyileştirebilecek düzeye ulaşmıştır. Psikoloji bilminde bu gelişmeler yaşanırken toplumdaki gelişmeler ve insanın doyumu çok fazla göz önünde alınmamıştır. (Şahin, 2013: 31).

M.Ö. 4.yy Yunan filozofu Sokrates’in öğrencilerinden Aristippus’a dayanan; hoşya giden deneyimlerin sayısını arttırmayı, acı veren deneyimleri azaltmayı gerektiren ve haz alınan anların toplamının (ne kadarına ulaşıldığına ve ne kadar sürdüğüne bakılmaksızın) kullanıldığı bir kavramdır (Şahin, 2013: 28). Bu türde yönelim gösteren psikologlar iyi olmayı mutluluk ve hazdan daha ileride bir kavram olarak görmüşlerdir. Bu görüşteki araştırmacılar, hazcılığın psikolojik sağlığın en önemli göstergesi olması fikrini eleştirmişlerdir. Bunun yerine eudaimonic eğilimli psikologlar iyi olmanın bireyin daimonu (gerçek benliği) ile uyumla yaşama yeteneğinden oluştuğunu ve bu sayede bireyin değerler sistemi ile uyumlu etkinliklere katıldığı ve onlarla ilgilendiğini varsaymaktadır. Eudaimonic eğilimli psikologlara göre psikolojik iyi olma, bireyin tam işlevsel birey haline gelmesi, bilişsel ve fiziksel sağlığa sahip olması ve kendini gerçekleştirmeyi elde etmesini içermektedir (Anlı, 2011: 45).



Pozitif psikoloji temelde iyi yaşam nedir? sorusunu sormaktadır. Psikolojik iyi olma, öznel iyi olma gibi kavramlara ilgi eski Çin, Yunan ve Aztek uygarlığına dayanmaktadır. Eski Çağ Yunan düşünürlerine göre iyi yaşam, yaşamda anlam oluşturmayı ve bu yönde ilerlemeyi sağlayan bir erdemdir. Eski Çağ Çinli düşünürler iyi yaşamı üyelerinin kendi rol ve sorumluluklarını doğru sergilemesi sonucu ortaya çıkan disiplinli bir toplum olarak kavramsallaştırmışlardır. Buna benzer olarak, Aztek düşünürleri psikolojik iyi olmayı bireyin akıl ve beden arasındaki dengesini içeren ve sosyal olarak belirtilen rollere (ör: cinsiyet) uygun olarak yaşaması olarak açıklamışlardır (Anlı, 2011: 44).

Psikolojik iyi oluş kavramı ve süreci; “Psikodinamik ya da Psikanalitik Kuram” çerçevesinde Sigmund Freud (1911) tarafından, kişiliğin temel birimleri olarak nitelendirilen “id (ilkel benlik)”, “ego (ben)” ve “süper ego (üst ben)” arasında uyum sağlanması olarak değerlendirilmektedir (Kozacıoğlu ve Ekberzade–Gördürür, 1995: 68).

#### **2.1.4. Ryffin Çok Boyutlu Psikolojik İyi Olma Yaklaşımı**

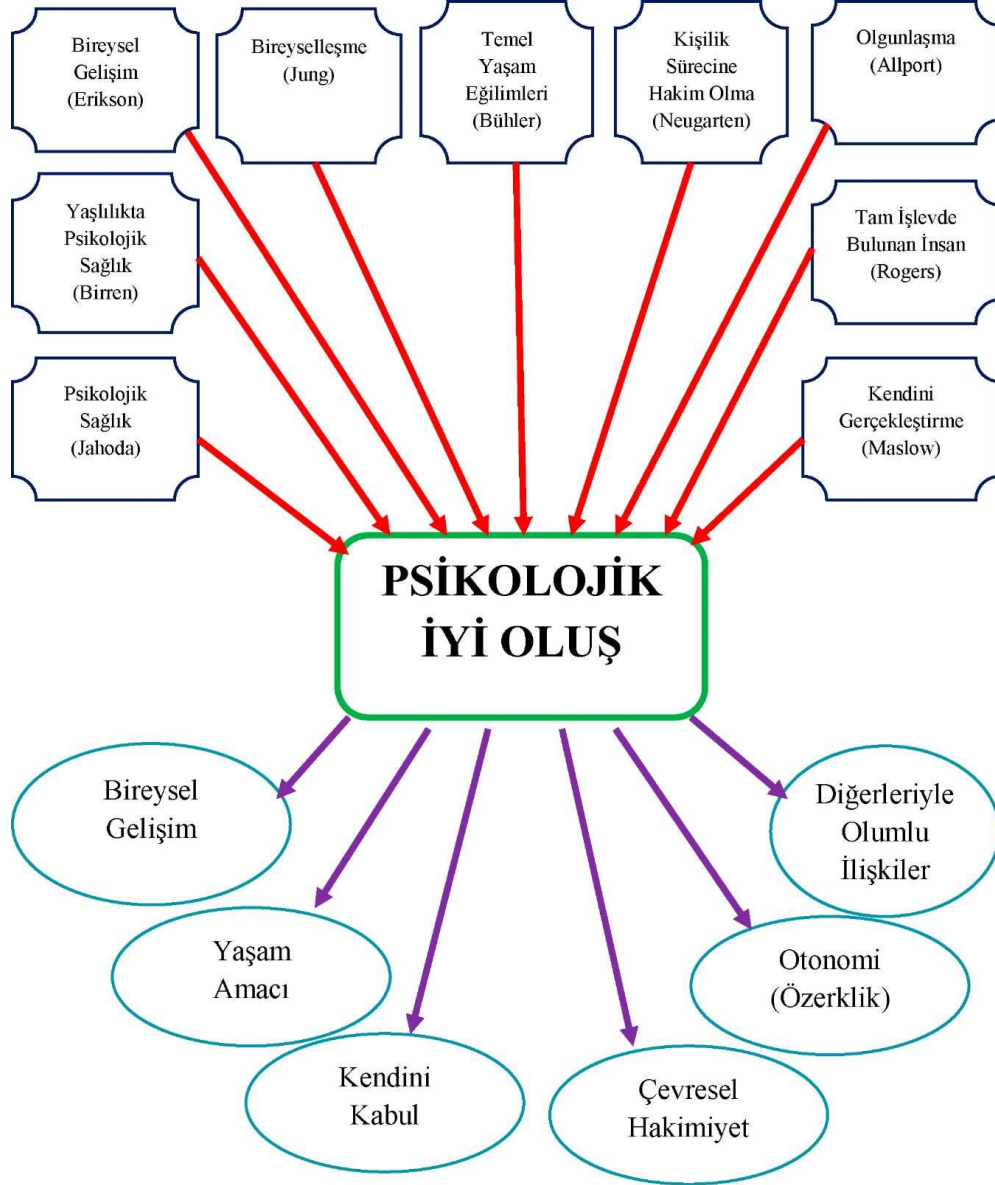
Bradburn tarafından 1960’lı yıllarda ileri sürülen psikolojik iyi olma kavramı bugün öznel iyi olma kavramına daha yakındır. Günümüzde ise psikolojik iyi oluş kavramına Carol Ryff yeni bir yorum getirmiştir. Ryff, Bradburn ve öğrencilerinin ortaya koyduğu çalışmayı sosyal değişkenleri ortaya koyma amaçlı hazırlanmış olması ve çalışmanın temel aldığı mutluluk kavramını karşılama noktasındaki sorunlardan dolayı eleştirmiş, yaşam doyumu noktasında pozitif işlem görmenin ihmal edildiğini söyleyerek psikolojik iyi oluş kavramını önermiştir (Ekşioğlu, 2011: 27).

Ryff psikolojik iyi olmayı açıklayan önceki bakış açılarını yetersiz bulmuştur ve bu bakış açılarının kuramsal temelden yoksun olduğunu belirtmiştir. Ryff ‘in psikolojik iyi olma üzerinde çalışmaya başlamasının temelinde Psikolojik sağlıkla ilgili önceki araştırmacıların çok fazla deneysel çalışma yapmamaları ve ölçme araçlarının geçerlik ve güvenilirliklerinin bulunmamasıdır. Ryffin psikolojik iyi olma

modeli, gelişim psikolojisi, klinik psikoloji, psikolojik sağlık temelinde geliştirilmiştir (akt:Demirci, 2012: 52).

Ryff (1995)'a göre iyi olma modelinin anahtar boyutları kendini kabul, diğer insanlarla olumlu ilişkiler kurma, özerklik, çevre hâkimiyeti, bireysel gelişim, yaşamın amacıdır. Psikolojik iyi olmanın altı boyutta ele alındığı, hayat boyu gelişim teorilerine dayanan bu modelde pozitif psikolojik sağlık ölçütleri ile tam ve verimli psikolojik işlevsellik temel olarak alınmıştır (akt: Gediksiz, 2013: 39).

**Şekil 2.1:** İyi Olmanın Boyutları ve Teorik Kaynaklarının Çekirdeği



**Kaynak:** (Ekşioğlu, 2011: 28)

Bu yaklaşımdaki temel varsayımı; psikolojik sağlık için öznel iyi olmanın çok gerekli olmadığıdır. Örneğin psikolojik sağlığı bozuk bir birey, bu durumuna rağmen mutlu olduğunu ifade edebilir (Turgut, 2014: 40). Modelin 6 boyutu; kişinin yaşamının amacı ve anlamının var olduğuna dair inancı (yaşam amacı), çevresindeki diğer insanlarla olan ilişkisindeki kalite (diğerleriyle olumlu ilişkiler), bireysel olarak

kendi başına karar verme duygusu (özerklik), kişinin dünü ve bugününe ait durumuna dair olumlu değerlendirmeleri (kendini kabul), kişinin kendi yaşamıyla birlikte etrafını da yönetebilmesindeki etkililiği (çevresel hâkimiyet), sürekli kendisini geliştirebildiği ve büyüdüğüne dair duygusu (bireysel gelişim) (Şahin, 2013: 35).

**Özerklik:** Ryffin çok boyutlu psikolojik iyi olma modelinin birinci boyutu, özerkliktir. Özerklik, “hür iradeyi, bağımsızlığı ve davranışın içsel düzenlenmesini” içermektedir. Kendini gerçekleştirmiş ve tam işlevsel olan bireyler, kendi davranışlarını düzenleme ve sosyal yapıya bağımlı olmadan yaşayabilme becerilerine sahiptir (Tütüncü, 2012: 5). Christopher (1999), Ryffin otonomi hakkında bireysel karar verme, bireyselleşme, iç denetim odağı, özgürlük ve davranışın içsel düzenlenmesi gibi kavramlarla aynı olduğunu belirtmiştir. Bu fikre göre hareket ve duygular bireyin çevresi veya bir başkası tarafından değil bizzat kendisi tarafından oluşturulmakta, belirlenmektedir. Ryff ve arkadaşlarına (1999) göre otonomi batı psikolojisinde var olan ve bu kültürde tarihsel nedenlerle ortaya çıkmış bir değerdir. Başka kültürlerde farklılık gösterebilmektedir. Otonomi bireyciliğin temel öğelerinden biridir ve geleneklerden, toplumsal korkulardan kurtulmanın, uzaklaşmanın gerçekleştiği bir olgudur (Ekşioğlu, 2011: 31).

**Çevresel Hâkimiyet:** Çevre hâkimiyetini Ryff (1989: 1071) ,“bireyin kişisel, ruhsal şartlarına en uygun çevreyi oluşturma yada seçebilme” becerisi olarak tarif etmektedir (Özen, 2010: 53). Zihinsel sağlığın fonksiyonlarından biri olarak bireyin yaşam alanı için uygun fiziksel bir ortam seçebilmesi ya da oluşturabilmesini görmektedir. Yetişkin bir insanın evinin dışında, iş arkadaşlarıyla, sosyal arkadaşlarıyla, işgörenleri ve diğer paydaşlarıyla olmak üzere

Bireyin zihinsel sağlığın bir bileşeni olduğu değerlendirilmektedir. Yetişkin bir bireyin ev hayatı dışında da bir özgür yaşam alanı olduğu belirtilmektedir.

Hayat boyu gelişim kuramları, gelişimi sürekli kılan bireyler için karmaşık çevresel şartları kontrol edebilme ve manipüle edebilme becerisinden söz etmektedir.

Bu kuramlar bireyin fiziksel ya da zihinsel aktiviteler aracılığıyla yaşadığı çevreyi değiştirme ve geliştirme becerisine vurgu yapmaktadır. Bu yaklaşımlar aktif katılım ve çevresel hâkimiyetin psikolojik iyi olmanın önemli bir bileşeni olduğunu öne sürmektedir (Eşigül, 2013: 47).

**Bireysel Gelişim:** Ryff (1989) bireysel gelişimi “bireyin kendisi olarak gelişmesi ve büyümesi için var olan potansiyellerini geliştirme becerisi” olarak tanımlamaktadır. Rogers tam işlev yapan insandan bahsederek bu bireyin bir yere takılıp kalmadan gelişmesi bireysel gelişimi tanımlamıştır. Maslow kendini gerçekleştirme çerçevesinde kişinin devamlı gelişmeyi hedefleyen olduğunu vurgulamıştır.(Ekşioğlu, 2011: 33).

#### **Yaşam Amacı:**

Ryff’a göre yaşamın amacı hayatı boyunca hedeflerinin olması duygusuna sahip olmayı ifade etmektedir. Yaşamın amacının bireysellik ve özgürlükle yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir (akt: Sarıcaoğlu ve Arslan, 2013: 2088).

Hedefleri doğrultusunda değişimlere karşı sürekli gelişim gösteren bireyler sonuç aldıkça yaşam memnuniyetleri artacaktır. Yaşam boyu gelişim kuramcıları, yaşamdaki amaç değişikliklerinin çeşitliliğine işaret etmektedirler. Bütün bunlardan dolayı, olumlu amaçları olma ve yön duygusu yaşamı anlamlı bulma duygusuna katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla yaşamın amacı psikolojik iyi oluşun bir göstergesi olarak ifade edilmektedir (Özen, 2010: 54).

**Kendini Kabul:** Psikolojik iyi olmanın bir başka boyutu, öz-kabuldür. Ryff ve Singer (1996) öz-kabulün, pozitif psikolojik işlevselliğin en temel unsuru ve olgun, kendini gerçekleştirmiş ve optimal düzeyde işlevsel olan bireyin en belirgin özelliği olduğunu belirtmiştir. Yani kendini kabul etme ve kendine yönelik olumlu tutumlara sahip olma, psikolojik sağlık için gereklidir (Tütüncü, 2012: 6).

**Diğerleri ile Olumlu İlişkiler:** Bireyin diğerleriyle olumlu ilişkiler kurması ve sürdürmesi psikolojik iyi olmanın farklı bir boyutudur. Ryff (1989a) bireyin, diğerleriyle olan ilişkilerini önemsemesi ve diğerlerine güvenmesinin psikolojik iyi olmanın önemli bir yönü olduğunu belirtmiştir. Bu boyut, psikolojik iyi olmanın sosyal ve kişilerarası yönüyle ilişkilidir (Tütüncü, 2012: 6). Etrafındaki insanlarla güven temeline dayalı ilişkiler kuruldukça yaşamın sosyal yönü insanı daha fazla çevresiyle etkileşime yönlendirecektir.

Sözü edilen kuramların çoğunluğu sıcak ve güvenli ilişkilerin önemini vurgulamaktadır. Sevebilme becerisi zihinsel sağlığın merkezi öğelerinden biri olarak görülmektedir. Yetişkin gelişim aşamaları kuramları da diğerleri ile yakın ilişkiler kurmayı ve diğerlerine rehberlik etmeyi vurgulamaktadır. Bu nedenle diğerleri ile olumlu ilişkiler kurmak, psikolojik iyi olmanın bu bağlamdaki kavramsallaştırılmasında sürekli olarak vurgulanmıştır (Eşigül, 2013: 47).

### **2.1.5. Psikolojik İyi Olma ve Demografik Değişkenler**

Öznel iyi olma yada mutluluk kavramlarını ele alan ilk araştırmacılardan biri de Diene’rdır. Diener, Lucas ve Oishi (2002), öznel iyi olmayı “hoş duygular yaşamayı, düşük düzeyde olumsuz duygulara sahip olmayı ve yüksek düzeyde yaşam doyumu elde etmeyi içeren geniş bir kavram” olarak tanımlamıştır. Öznel iyi olma faydacı felsefeyi temel alarak bireyin yaşamındaki olumlu duyguların ve yaşamından elde ettiği doyumun, bireyin yaşamındaki olumsuz duygular üzerindeki üstünlüğü ile görülmektedir (Anlı, 2011: 45).

Psikolojik iyi olma alanında ilk çalışmaları yapan araştırmacılar, bu yapının demografik değişkenlerle ilişkisini anlamaya çalışmışlardır. Psikolojik iyi olma açısından cinsiyet farklılıklarını inceleyen araştırmalardan elde edilen bulgular tutarsızdır. Haring ve diğerleri (1984), erkeklerin psikolojik iyi olma bakımından bayanlardan daha iyi bir durumda olduğunu bulgularken, Lee, Seccombe ve Shehan (1991) bayanların erkeklere göre daha iyi durumda olduğunu bulgulamıştır. Ryff, Magee, Kling ve Wing (1999)’ in araştırmalarında olduğu gibi bazı çalışmalarda da

yaşam amaçları, öz- kabul, çevresel hâkimiyet ve özerklik boyutlarıyla psikolojik iyi olma bakımından kadın ve erkekler arasında anlamlı farklılıklar olmadığı da görülmüştür. (Tütüncü, 2012: 6).

### **2.1.5.1. Yaş**

Psikolojik iyi oluş sürecini etkileyen kavramlar arasında yer alan “yaş” ve bu doğrultuda bireyin olumlu ilişkiler kurma düzeyi bağlamında psikolojik iyi oluş düzeyi yaşın ilerlemesi ile birlikte artmaktadır. Araştırmaları doğrultusunda Ryff (1989); yaş değişkeni ile “Çok Boyutlu Psikolojik İyi Olma Modeli”nin alt boyutları arasında yer alan “Kişisel Gelişim Boyutu” arasında, diğer alt boyutlara göre çok daha yüksek düzeyde bir korelasyon olduğunu belirlemiştir. Konu ile ilgili araştırması kapsamında da Inglehart (1990); yaş değişkeninin mutluluk ve yaşam doyumu açısından önemli etmenlerden biri olduğunu ve yaşlı insanlara göre genç insanların daha mutlu olduklarını, bu doğrultuda da psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek düzeyde gerçekleştiğini belirlemiştir (Tuzgöl–Dost, 2005: 107).

### **2.1.5.2. Cinsiyet**

Psikolojik iyi oluş düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiğini belirten, Ryff (1989), bu bağlamda araştırmaları doğrultusunda; erkeklerin psikolojik iyi oluş düzeylerine göre kadınların psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı derecede yüksek olduğunu bulgulamıştır. Bu durumun özellikle “Çok Boyutlu Psikolojik İyi Olma Modeli”nin alt boyutları arasında yer alan “Kişisel Gelişim Boyutu” için çok daha yüksek düzeyde gerçekleştiğini ifade etmiştir. Konu ile ilgili bazı araştırmalarda ise; cinsiyetin mutluluk ve psikolojik iyi oluş düzeyi için önemli bir kriter olmadığı ve her iki cinsiyete mensup katılımcıların da farklı mutluluk ve psikolojik iyi oluş düzeylerine sahip olduklarına yönelik bulgular elde edildiği belirtilmiştir (akt:Telef, 2013: 375).

Bununla birlikte Broady & Hall (1993) ve Lucas & Gohm (2000) tarafından psikolojik iyi olma düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik olarak yapılan araştırmalar doğrultusunda; erkeklere göre kadınların hoş

olmayan duyguları çok daha yüksek düzeyde yaşadıkları ve bu doğrultuda psikolojik iyi oluş düzeylerinin erkeklere göre daha düşük düzeyde gerçekleştiği belirlenmiştir. Buna karşın söz konusu edilen aynı araştırmalar kapsamında, psikolojik iyi olma halini kadınların, erkeklere göre çok daha yüksek düzeyde önemsedikleri ve erkeklerin psikolojik iyi olmaya daha az eğilim gösterdikleri belirlenmiştir (Özen, 2010: 56).

### **2.1.5.3. Evlilik**

Psikolojik iyi olmanın önemli demografik değişkenlerinden olan evliliğin, ilgili araştırmalarda sağlığa ve iyi olmaya katkıda bulunduğu öne sürülmektedir. Evli bireyler; acil durumlarda duygusal destek bulabilme, sevgi görme ve gösterme, sosyal ve ekonomik destek görme, daha az hastalık ve ölüm oranı gibi noktalarda evli olmayanlara göre daha iyi bir konumdadır. Evlilik yasal bir kurum olduğu için bireyin sosyal yapıyla olan bağlarını daha verimli hale getirmekte ve böylece bireyin daha fazla sosyal destek bularak daha iyi bir psikolojik iyi olma düzeyine sahip olmasında belirleyici rol oynamaktadır. Evlilikte eşlerin birbirlerine sağladığı özel ve içten duygusal destek, bireyin kendisini sevilen, özen gören, saygılı ve değerli bir varlık olarak algılamasına ve kendini güvende hissetmesine yardımcı olmaktadır (Tütüncü, 2012: 7).

### **2.1.5.4. Kalıtım**

Kalıtım (genetik kod) değişkeni açısından psikolojik iyi oluş düzeyinin belirlenmesine yönelik olarak Lykken (1996) tarafından, 1936 ile 1955 yılları arasında Minnesota'da dünyaya gelen 4.000 tek ve çift yumurta ikizleri örnekleminde yaşam memnuniyeti ve yaşama ilişkin doyum düzeyi incelenmiştir. Lykken (1996); tek ve çift yumurta ikizlerine yönelik verileri karşılaştırmasının ardından, bireylerin yaşam memnuniyeti ve yaşama ilişkin doyum düzeyleri bağlamında psikolojik iyi oluş düzeylerinin % 50 oranında kalımsal olarak belirlendiği sonucuna ulaşmıştır. Örnekleminde yer alan ikiz katılımcıların din, eğitim ve medeni durum değişkenlerinden toplamda % 8 oranında etkilendiğini belirleyen



Lykken (1996), katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeylerinin % 48 oranında da yaşam içerisinde yaşanan olaylar ve karşılaşılan kişilerle ilişkiler temelinde belirlendiğini bulgulamıştır (Akın, 2008: 748).

### **2.1.5.5. Kültürel Yapı**

Bireyci kültürler, bireylerin ihtiyaçlarını ve seçme özgürlüklerini vurgular ve ayrıca yaşam doyumu hakkında bilgi veren duyguların da bireyci kültürlerde önemli bir yeri vardır. Buna karşın toplulukçu kültürler psikolojik iyi olmayı, bireyin sosyal ilişkilerindeki uyumu olarak algılamaktadır. Benzer şekilde duyguları ifade etmede de farklılıklar görülmektedir. Bireyci kültürlerde duyguları ifade etmek iyi insan ilişkilerini sürdürmede çoğulcu kültürlerle oranla daha önemlidir (Gediksiz, 2013: 44). Bireyin içinde bulunduğu kültürel yapı ile psikolojik iyi olma düzeyi arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmacılardan olan Christopher (1999), psikolojik iyi olmanın tanımlanması ve algılanmasında belirleyici olan faktörün kültür olduğunu savunmuştur. (Tütüncü, 2012: 7).

Farklı kültürler , psikolojik iyi olmaya kendi değer ve yargılarıyla ilişkili olarak farklı anlamlar yükleyebilirler. Bu durum yaşanan çevrenin geçmişten getirdiği değer ve yargılarla doğrudan ilgilidir.

## **2.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK**

Literatürde örgütsel vatandaşlık olarak bilinen bu kavram, çoğumuz için yeni bir kavram olabilir. Vatandaşlık kavramının 19.yüzyıldan itibaren dünya genelinde şimdiki yönetim algısı doğrultusunda gelişmesiyle, ülkeler tarafından da bu konunun hukuki bir dayanağı oluşturulmuştur. Ülkelerle ilişkilendirilen vatandaşlık kavramı, çağımızda ve yirminci yüzyılda örgütleri de ilgilendiren bir kavram olmuştur. Aidiyet duygusunun toplumsal ve bireysel kabul düzeninde yer almasıyla bu konu arasında olumlu bir ilişki olduğu düşünülmektedir.

### **2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı**

Sözlük anlamıyla vatandaşlık kelimesi yurttaşlık kelimesi ile eş anlamlı olup “bir yurttan doğup büyüme ya da yaşamış olma, bir yurdun kişisi olma, bir yurda bağlı bulunma durumu” olarak tanımlanmaktadır (Püsküllüoğlu, 2000: 1040). Vatandaşlık, kelime anlamı olarak yurttaşlık olarak da bilinir. Yurttaş devlet kavramı içinde vatandaşlık kavramı ise örgüt kavramı içinde daha anlamlı hale gelmektedir. Örgütsel vatandaşlıkta kişiler görevleri dışında fazladan bir çaba ve çalışma ortaya koyarlar bu sebeple, çalışmaları belirleyen belli yasa ya da kurallar yoktur. Bu davranışlar tamamen kişilerin tercihlerine bağlı oluşur (Ay, 2007: 11).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) kavramı ilk olarak Dennis Organ ve diğerleri (1983) tarafından verilmiştir. Verilen bu tanımlamaya göre ÖVD, örgütün biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve açık bir biçimde tanınmayan, fakat bir bütün olarak ele alındığında organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlardır (Alp, 2007: 59). Tanımdan da çıkarılacağı üzere ÖVD önemli kılan özelliği örgütün beklentisi dışında ve bireyin görev tanımında olmamasına rağmen çalışanın gönüllü bir şekilde bu davranışı göstermesi durumudur. Fakat çalışan tarafından bu tür ekstra rol davranışlarının gönüllü bir şekilde sergilenmesi; bu ve benzeri davranışların üstleri ve çalışma arkadaşları tarafından değerlendirilmediği ya da takdir edilmediği anlamına gelmemektedir (Cinay, 2015: 23).

ÖVD'ları örgütün ödül ve ceza sisteminden etkilenmemektedir. Yani çalışanlar, ödül kazanmaktan veya bir cezaya uğramaktan korunmak amacıyla, ÖVD sergilememektedirler (Çelik, 2007: 78). Schnake davranış niteliğinin yanı sıra, davranışın yöneltildiği yeri de dikkate alarak ÖVD'larının bireylere, gruplara veya örgütlere yöneltilmiş işlevsel davranışlar olduğunu belirtmiştir (Kamer, 2001: 3). Greenberg ve Baron (2000: 372), ÖVD bir çalışanın örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenenden daha fazlasını yapması olarak tanımlamışlardır (akt. Alp, 2007: 11). Oktay'a göre örgüt, iş bölümü içinde çalışarak, otorite ve sorumluluk hiyerarşisi altında; belirli ortak bir amacı veya hedefi gerçekleştirmek amacıyla bir grup insanın oluşturdukları, akılcı, planlı ve eşgüdümlü bir yapılandırma (Oktay, 1996: 257). ÖVD örgütsel davranış ve yönetim biliminin temel araştırma konularından biri haline gelmiştir. Bu davranış çeşitli açılardan incelenmiş ve diğer bazı davranışlar üzerindeki etkileri yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. ÖVD kavramı biçimsel ödül sistemini dikkate almadan, bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülük esasına dayalı birey davranışı olarak tanımlanmıştır (İşbaşı, 2000: 4-5).

ÖVD'nın yapısı, diğerlerinin yanlısını bulma, onlarla tartışma, onları şikâyet etme gibi istenmeyen eylemlerin etkinliği olduğu kadar sosyal anlamdaki davranışları, işi zamanında bitirme, yenilikçi olma diğerlerine yardım etme ve gönüllü olmayı içermektedir (Çınar, 2000: 2).

Kavramın temel felsefesi, sürdürülebilir kalkınma ve kurumsal sürdürülebilirlik için işletmenin, vatandaşların yükümlülükleri gibi yükümlülükler taşıması gerektiğini vurgulamaktadır (Torlak, 2013: 54).

### **2.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Gelişimi**

ÖVD ilk olarak 1930'lu yıllarda Chester Barnard tarafından ele alınmış ve Barnard biçimsel rol davranışı dışında “ ekstra rol davranışları” kavramını ilk kez kullanmıştır (Çelik, 2007: 88).

İnsanların örgütlerdeki öneminin ortaya çıkmasında, neo-klasik yönetim düşüncesinin temeli sayılan ve 1924 yılında Elton Mayo ve arkadaşları tarafından başlatılan Hawthorne araştırmaları, Roethlisberger ve Dickson için ilham kaynağı olmuştur. Bu araştırmalarda çalışanların performanslarında fiziksel faktörlerden ziyade, sosyal faktörlerin daha etkili olduğu ortaya koyulmuştur (Sargut, 2001: 45). Roethlisberger ve Dickson yayımladıkları “Management and Worker” adlı eserlerinde Hawthorne araştırmalarını değerlendirmişler, biçimsel olmayan organizasyonların örgütün bütün kademelerinde ortaya çıkabileceğini ve tüm yapıyı etkileyebileceğini ortaya koymuşlardır (İşbaşı, 2000: 9).

Barnard tarafından 1976 yılında yayımlanan “The Functions of the Executive” adlı eserde, “örgüt” toplu işbirliği çabaları olarak tanımlanmaktadır. Burdaki tanıma göre, organizasyonları meydana getiren kişiler değildir. Organizasyon içerisindeki kişilerin hizmetleri, davranışları ve etkileridir. Vurgulanmaya çalışılan konu ise, kişilerin işbirliğine dayalı olarak geliştirdikleri ve sisteme gönüllü olarak katkıda bulunma davranışlarıdır. Buradaki gönüllülük verimlilik, beceri ve yetenekten farklı olarak; fedakârlık, katlanma ve feragat etme gibi kavramlarla belirtilebilir. Barnard çalışmalarında, çalışanlar arasındaki işbirliği ve dayanışmanın bir sinerji yaratacağını, ancak; “ilişkiye dayalı çekicilik” olarak adlandırdığı ve kişiler arası işbirliğinin kaynağı kabul ettiği uyumun aşırı olması halinde ise, statükoya sebep olacağını ve değişimi engelleyeceğini vurgulamaktadır. Yöneticilerin görevlerinin, biçimsel olmayan organizasyonlarda uyumu ve ahengi sağlamak olduğunu ifade etmektedir. Organ, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapmış olduğu çalışmalarda, Barnard’ın çalışmalarını ÖVD’nin temeli olarak kabul etmektedir (İşbaşı, 2000: 7).

Organ, Roethlisberger ve Dickson’un çalışmalarında, örgütsel vatandaşlık davranışına temel teşkil eden üç sözcüğe dikkat çekmiştir. Bunlar; işbirliği, biçimsel olmayan yapılar ve duygulardır. Duygular, işbirliğinin seviyesine ve biçimsel olmayan organizasyonun yapısına etki etmektedir. (Çelik, 2007: 89).

1966 yılında Katz ve Kahn tarafından yayımlanan “The Social Psychology of Organization” isimli kitapta, örgüt içi ilişkilerin analizi yapılmıştır. Bilim adamları, örgütte verimliliğin sağlanabilmesi için üç aşamadan bahsetmişlerdir. Bu aşamaları şöyle sıralayalım:

-Bireylerin organizasyona katılma ve organizasyonda kalma konusunda ikna edilmesi ve zamana uyum konusundaki hassasiyetleri,

-Organizasyon içerisinde kendilerine verilen ve sözleşmelerinin gereği olan görevleri eksiksiz yapmaları,

-Rol dışı davranış göstermelidirler (Çelik, 2007: 89).

Bu davranış şekillerinden ilk ikisine, ödüllendirme yoluyla çalışanlar motive edilerek ulaşılabilmektedir. Fakat rol dışı davranışın sergilenmesinde ödüllendirme etkili olamamaktadır. Üçüncü davranışın ortaya çıkabilmesi için, ödüllendirmeden farklı yöntemler uygulanması ve çalışanlara değer verildiği her fırsatta gösterilmesi gerekmektedir. Adams 1960’larda yaptığı araştırmalarda işgörenler tarafından algılanan eşitsizliklerin ücretler ve dışsal faktörlerle ilgisinin neler olduğu üzerinde durmuştur. Organizasyonel adalete ilişkin günümüzde yapılan araştırmalarda üç boyut olduğu varsayılmıştır. Bunlar dağıtıcı adalet, prosedürel adalet ve interaktif adalettir. Bireylerin algıladıkları eşitsizlikler tarafından motive edilmesi eşitlik teorisinin varsayımlarıdır (Çınar, 2000: 15).

Eşitlik teorisine göre, bireyler kendi ortaya koydukları iş ve performanslarına dayalı katkıları ile sonuçta elde ettikleri iş doyumunu , maddi getiri ya da ödül oranlarını, kendileri ile aynı konumda olan diğer kişilerin katkı ve ödülleri ile karşılaştırırlar. Bu durumun adil olup olmadığı hakkında fikir yürütürler. Bu yorumlar sonucunda işgörenin sonuçları ile girdileri (bilgisi, tecrübesi, v.b.) arasında dengesizlik varsa, kendi durumunda bir düşüklük olursa bireyler bunu eşitsizlik olarak algırlar. Bireylerin çalışmaları sonucundaki eşitsizlik büyüdükçe şikâyetleri ve gerginlikleri artar. Bu durum tamamen bireyin algılamasına dayalı olarak ortaya

çıkar. Kişiler, önce ödülleri arttırmak için çaba gösterirler. Eğer bunu başaramazlarsa ve eşitsizlik kendi aleyhine ise, katkıları azaltma yolunu tercih ederler. Bunu genellikle performanslarını düşürerek yaparlar (İncir, 1990: 13-14).

1960'lı yıllarda kişilerin örgüt içi davranışlarını inceleyen Gouldner, “ The Norm of Reciprocity: A. Preliminary Statement” başlıklı makalesinde; kişilerin davranışlarını, yönetenlerin davranışlarının şekillendirdiğini ortaya koymuştur. Gouldner, 1960 yılında yayınlanan makalesinde “karşılıklılık normu” kavramı ile ilgili düşüncelerine yer vermiştir. Gouldner’a göre, bu normun evrensel biçiminin ortaya çıkması kişilerin kendilerine yardım edenlere yardım etmeleri ve kişilerin kendilerine yardım edenleri incitmemeleri ile ilişkilidir. Karşılıklılık normunun evrensel olduğunu fakat koşullara bağlı olarak değişebileceğini söylemiştir. Çünkü buna göre kişiler başkaları tarafından sağlanan gelirlere bağlı ya da bu gelire bağlı olarak belli yükümlülükleri kabul etmektedirler. Elde edilen gelirin değeri, kişinin buna o anda ne kadar ihtiyaç duyduğuna, vericinin kaynaklarına, güdülerine göre değişiklik gösterebilmektedir. Hiç gelir sağlamayı beklemeden yapılan bir yardım, kendisi hasta olduğu halde başkasına yardım eden kişinin fedakarlığı karşılıklılık normunun doğuşunda etkili olabilir. Gouldner’a göre, başkalarından yardım bekleyen kişinin, önce kendisinin yardım etmesi gerekmektedir (Kamer, 2001: 10).

Karşılıklılık normu Okullarımızda birçok alanda karşımıza çıkmaktadır. Öğretmen arkadaşımız okulda o günkü formel işlerini yaparken, sorumluluklarını yerine getirirken yardıma ihtiyaç duyabilir. Kendisine bu zamanlarında yardımcı olan arkadaşlarının da bir gün onun yardımına ihtiyacı olabilmektedir.

1964 yılında Blau tarafından yayımlanan “Exchange and Power in Social Life” isimli makalede ise; kişilerin davranışlarının bir değişime dayandığı iddia edilmiş ve sosyal değişim teorisi ortaya koyulmuştur (Çelik, 2007: 90). Blau mübadele kavramından yola çıkarak sosyal mübadele kavramını ortaya atmıştır. Bunu ekonomik mübadeleden ayırmıştır. Sosyal mübadele, bir işin sonunda elde etmeyi bekledikleri kazançla güdülenen bireylerin gösterdikleri gönüllü davranışlara ve bu kazançların sürekliliği için bunlara karşılık verme ihtiyaçları olarak

tanımlamıştır. Sosyal mübadelede de ekonomik mübadele gibi yapılan katkıların gelecekte geri döneceği ve kazanç beklentisi vardır. Bu yüzden sosyal mübadelenin çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışları göstermeye yönlendirdiği düşünülebilir (İşbaşı, 2000: 14-15).

Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışmalarının çıkış noktası Dennis Organ'ın 1977 yılında "tatmin performansı sağlar" konusundaki teori ile başlamıştır. Bu çalışmadan yola çıkan Bateman "kantitatif olmayan performans" olarak adlandırılan bir ölçüm geliştirmiş ve Smith bu ölçüm metoduyla yaptığı araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkileri bulmuştur. Bateman'ın yaptığı araştırma sonucunda iki faktörle karşılaşmıştır. Birincisi diğerlerini düşünme (altruizm) ve işbirliği, ikincisi ise organizasyonu desteklemede kişisel değil genel durumu içeren ileri görev bilincidir. Bu çalışmalarının sonunda yöneticilerin vatandaşlık görevlerini sergileyenlere değer verdiklerini ve bu davranışı gösteren çalışanların işlerini daha kolay yaptıklarını belirtmişlerdir (Çınar, 2000: 10- 11).

Graham, diğer çalışmalardan farklı bir yöntemle konuya yaklaşmış, tamamen toplumsal olan bazı özellikleri, örgüt içi ortama da uyarlamıştır. İnsanların bir ülkenin vatandaşı olarak yaptıklarını minyatürize ederek, bu davranışların örgütsel davranışlar şeklinde kendini gösterdiğini iddia etmiştir. Graham, aktif vatandaşlık sendromu olarak tanımladığı davranışsal eğilimlerini; örgütsel itaat, örgütsel sadakat ve örgütsel katılım başlıkları altında incelemiştir. Graham'ın örgütsel vatandaşlık davranışının "babası" olarak nitelediği Amerika'lı bilim adamı Dennis Organ ve arkadaşları, Katz ve Kahn tarafından ortaya atılan rol fazlası davranış kavramından da faydalanarak örgütsel vatandaşlık davranışını gündeme getirmişlerdir. 1983 yılından itibaren de örgütsel vatandaşlık davranışı, literatürde sık sık kullanılmaya başlanmıştır (Bedestenci vd., 2004: 4).

Organ ve arkadaşlarının örgütsel vatandaşlık davranışı terimini kullanmalarının üzerinden yirmi üç yıl gibi bir süre geçtikten sonra, Organ; Barnard'ın "işbirliğine isteklilik" (Willingness to cooperate) makalesi ve Katz'ın bağımlı rol davranışı ile yenilikçi ve kendiliğinden yapılan davranışlar arasındaki

farklılıkları ortaya koyan çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışını şu şekilde tanımlamaktadır: Formal ödül sistemi tarafından dolaylı veya açık olarak tanınmayan ve organizasyonun verimliliğine katkı sağlayan kişisel karara bağlı davranışlardır. Davranışların kişisel karara bağlı olması, çalışanların örgüt ile yapmış oldukları sözleşmelerinde açıkça belirtilen davranışlar olmaması ve her hangi bir zorlama yapılmaması anlaşılmaktadır. Bu davranışlar yapılmadığında çalışanlar ceza ile karşı karşıya kalmamaktadırlar (Çelik, 2007: 91).

### 2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri

ÖVD, temelde örgüt üyelerinin gönüllü katılımı ile gerçekleşmesi ve örgüt üyelerinden beklenen davranışların ötesinin ifade etmesi bakımından, örgütsel performansın ve başarının artmasını sağlamaktadır (Köprülü, 2011: 11). Bu bağlamda ilgili literatürde yer alan son dönemdeki çalışmalar kapsamında ÖVD aşağıda verildiği şekilde ikiye ayrılarak incelenebilmektedir;

**Aktif – Olumlu Katkı ve Eylemler:** Aktif – olumlu katkı ve eylemler kapsamında ÖVD, örgütsel yapıya aktif bir şekilde katılım ve katkıda bulunma şeklinde kendisini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda örgütsel yapı için katma değer yaratma şeklinde ortaya çıkan bu ÖVD türünde, bireylerin örgütsel yaşam içerisinde aktif bir şekilde yer alarak çok daha üretken ve çalışkan olmaları söz konusu olmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 119).

**Pasif – İhmalkârlık Davranışı:** Pasif – ihmalkârlık davranışı bağlamında ÖVD, örgütsel yapıya zarar verebilecek nitelikteki her türlü davranıştan kaçınılmasını ifade etmektedir. İhmalkârlık olarak nitelendirilen bu yöndeki ÖVD türü, aynı zamanda “kimseye zarar vermemek” adına pasif kalmayı ve zararlı davranışlardan kaçınmayı içermektedir. Bu nedenle de pasif – ihmalkârlık davranışında temel amaç örgüte katkıda bulunmak değil, öncelikli olarak örgüte zarar vermemek olarak değerlendirilmektedir (Yancı, 2011: 26 – 27).



Kendi sınıfındaki öğrencilere okuma – yazma öğretme sürecinde bir öğretmenin, öğrencilerinin okuma – yazmayı öğrenmelerinin ardından daha seri ve hızlı bir şekilde okuyabilmeleri için farklı teknikler kullanmaya başlaması, aktif – olumlu katkı ve eylemler kapsamındaki ÖVD’yi örneklendirmektedir. Bununla birlikte bu öğretmenin, öğrencilerinin okuma – yazma becerisi kazanmalarına engel olacak eski usul okuma – yazma tekniklerinden kaçınması ise pasif – ihmalkârlık davranışı anlamında ÖVD’nin ikinci türünü örneklendirmektedir (Serinkan ve Erdiş, 2014: 82).

Özdevecioğlu’na (2003: 119) göre, söz konusu edilen bu iki tür ÖVD arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Zira bir maça çıkarken yenmek düşüncesine sahip olunması ile yenilmek düşüncesine sahip olunması arasında çok büyük farklılıklar söz konusudur ve ÖVD türleri arasındaki farklılık da benzer bir farklılığı ifade etmektedir.

Sonuç olarak ister aktif katılım olsun ister örgüte zarar vermekten kaçınma anlamında pasif – ihmalkârlık davranışı olsun, her iki ÖVD türü de örgüt etkinliğinin ve verimliliğinin artırılmasına yönelik davranışlar olarak değerlendirilmektedir ve her iki ÖVD türünü sergileyen işğörenler de örgüt içerisinde “iyi vatandaş” olarak görülmektedir. Bununla birlikte bu iki ÖVD türü arasındaki farklılıklar, kişisel ve örgütsel özelliklere göre değişebilmektedir (Serinkan ve Erdiş, 2014: 82). İlgili literatürde ÖVD türleri ile ilgili bir başka sınıflama da davranışların hedefleri, davranış şekilleri ve davranışların yönü bağlamında yapılmaktadır.

### **2.2.3.1. Hedeflerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları**

Örgüt hedefli ve çalışan hedefli olmak üzere iki alt türü olan ÖVD’nin bu alanlarını detaylandıralım: (Kaplan, 2011: 27);

**a. Örgüt Hedefli Davranışlar:** Örgüt hedefli davranışlar; örgüt çalışanlarının örgütlerine duygusal bağlılık hissetmelerini ve örgütün sonsuza dek yaşamasını

sağlamaya yönelik olarak gerekli gördükleri her türlü fedakârlığı göstermelerini ifade etmektedir.

**b. Çalışan Hedefli Davranışlar:** Çalışan hedefli davranışlar; çalışanların birbirlerine işle ilgili konularda hiçbir karşılık gözetmeksizin yardımcı olmalarını, işe gelmeyen arkadaşlarının sorumluluklarını gönüllü olarak üstlenmelerini ve diğer çalışanları etkileyecek çalışmalarda bulunmadan önce onları konu hakkında bilgilendirmelerini ifade etmektedir.

### **2.2.3.2. Davranış Tarzına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları**

Davranış tarzına göre ÖVD, aşağıda verilen iki alt tür kapsamında değerlendirilmektedir (Serinkan ve Erdiş, 2014: 82 – 83);

**a. Olumlu Aktif Davranışlar:** Olumlu aktif davranışlar, çalışanların örgütün faydasına olan faaliyetler konusunda gönüllü davranışlar sergilemelerini ve rol fazlası işleri gönüllü olarak yerine getirmelerini ifade etmektedir.

**b. Olumlu Sakınma Davranışları:** Olumlu sakınma davranışları; örgütte ortaya çıkan problemleri büyütmemek ya da görmezden gelerek uyumlu bir iş ortamı yaratılmasını sağlamak ve kendisine teslim edilen her türlü malzemeyi israf etmemekle örgüt verimliliğine katkı sağlamak anlamındaki ÖVD davranışlarını ifade etmektedir.

### **2.2.3.3. Diğer Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri**

Bütün bunlara ek olarak, ÖVD'nin, Kaplan'ın (2011: 27) belirttiğine göre, diğer türleri, aşağıda verilen üç alt tür kapsamında değerlendirilmektedir:

**a. Sahte Vatandaşlık Davranışları:** Sahte vatandaşlık davranışları; çalışanların belirli amaçlarla işverenlerine/yöneticilerine yakın davranmalarını, sadece işverenlerin görebileceği zaman ve durumlarda ilave işler yapmalarını ve

işverenlerin/yöneticilerin özel işleri ile ilgilenmelerini ifade etmektedir. Bu nitelikleri dolayısıyla sahte vatandaşlık davranışları, aynı zamanda “izleme davranışları” olarak da adlandırılmaktadır.

**b. Karşı Vatandaşlık Davranışları:** Karşı vatandaşlık davranışları, örgüt çalışanlarının bazen örgüt için olumsuz sonuçlar doğurabilecek davranışları da gönüllü olarak yapmalarını ifade etmektedir. Bu bağlamda örgüt etkinliğini olumsuz etkileyen karşı vatandaşlık davranışları aşağıda verilen olumsuz davranışlarla örneklendirilmektedir;

-Çalışan tarafından meydan okuma ya da otoriteye karşı koyma davranışının sergilenmesi;

-Çalışan tarafından misilleme ya da intikam davranışlarının sergilenmesi ve

-Çalışan tarafından işten kaçma davranışlarının sergilenmesi.

**c. Olumsuz Yardımlaşma Davranışları:** Olumsuz yardımlaşma davranışları; çalışanların örgütle çatışma halinde oldukları konularda, birbirleri ile örgüte karşı yardımlaşma ve dayanışma içerisine girmelerini ifade etmektedir. Bu bağlamda söz konusu edilen bu yardımlaşma ve dayanışma davranışları, örgütün yararına değil zararına yönelik olduğundan olumsuz yardımlaşma davranışları olarak nitelendirilmektedir.

#### **2.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları**

Organ'ın 1988 yılında yaptığı Örgütsel vatandaşlık kavramı tanımı ilk tanımlardan biri olup literatürde en sık rastlanan tanımdır. Organ (1988), kavramı örgütün formal ödül sistemi tarafından net bir şekilde yer verilmeyen, şirketin verimliliğini ve etkinliğini arttıran, çalışanların ekstra rol çabaları olarak tanımlar ve temelde 5 boyutta inceler. Bu boyutlar sırasıyla; yardımseverlik, vicdanlılık, sportmenlik, nezaket ve örgütsel erdemdir (Yener ve Akyol, 2009: 258).

### 2.2.4.1. Yardımseverlik

Örgütsel vatandaşlık davranışı alanında çalışan bilim insanlarının odaklandığı en önemli kavramlardan biri vatandaşlık davranışıdır. Kavramsal olarak, kendiliğinden ve gönüllü olarak başkalarına yardım etmek, işle ilgili problemlerin ortaya çıkmasına engel olmak anlamındadır. Güvenin en kapsamlı yönü, birinin iyi olduğuna, önemsenen bir şeyin güvenilen tarafından korunacağı ya da zarar görmeyeceğine olan inanç: yardımseverliktir. Güven, birinin savunmasızlığını başkalarının istismar etmeyeceği ya da fırsat olsa bile bundan faydalanmayacağını teminatıdır. Birinin yardımseverliğiyle ilgili güven eksikliği söz konusu olduğunda, enerji, tahmin ve alternatif planlar yapmakla harcandığı için üretkenlikte zararlar olmaktadır. Örneğin öğrencilerine güvenmeyen öğretmenler zamanlarının çoğunu beklenen yada hayal edilen kötü davranışları düşünmekle geçirmektedirler (Samancı, 2007: 35).

Organ (1988), yardımseverliği örgütle ilgili bir görevde veya problemde örgütün diğer çalışanlarına yardım etmeye yönelik gösterdikleri tüm gönüllü davranışlar olarak tanımlamıştır. Herhangi bir sebeple o gün okula gelemeyen meslektaşının yerine onun öğrencileriyle ilgilenen bir öğretmenin, işiyle ilgili sorun yaşayan bir arkadaşına destek olan bir örgüt üyesinin bu tür davranışları yardımseverliğe örnek olarak gösterilebilir. Örgüt üyelerinin iş arkadaşlarına olağan dışı şartlar altında onun işini tamamlayabilmesi için yardımcı olması en çok tekrarlanan yardımseverlik davranış durumudur. Bu tür davranışların sergilenmesinde “yardımseverlik” özelliğinin bulunması ve örgütle ilgili olmasından dolayı bu boyut yardımseverlik olarak adlandırılmıştır. Bireyler belirli bir kişiye yardım etmek için davranışta bulunurlar. Yardımseverlik üretimin ve yapılan işin kalitesini de arttıran faaliyetler olarak düşünülebilir (Kamer, 2001: 18).

Toplum içerisinde bu durumların sıklıkla yaşandığını görürüz. Örgüt üyelerinin iş arkadaşlarına olağan dışı şartlar altında onun işini tamamlayabilmesi için yardımcı olması en çok tekrarlanan yardımseverlik davranış durumudur. Yardımseverlik davranışını sadece arkadaşına değil, müşterilere, satıcılara yönelik de

olabilmektedir. Bu tür davranışların sergilenmesinde “yardımseverlik” özelliğinin bulunması ve örgütle ilgili olmasından dolayı yardımseverlik boyutunda ifade edilmesinin başlıca kriterlerinden biridir. Yardımseverlik üretimin ve yapılan işin kalitesini de arttıran faaliyetler olarak düşünülebilir (İşbaşı, 2000: 25). Yardımseverlik örgüte destek verme şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşe zamanında gelme, iş zamanını başka şeyler için harcamama, gelecekte ortaya çıkacak olumsuzluklar konusunda örgüt yönetimini uyarma ve örgüt için her türlü faaliyete gönüllü katılma örgüte olan destek faaliyetleri de bu boyut içerisindedir ( Köse vd., 2003: 4).

#### **2.2.4.2. Vicdanlılık**

Vicdanlılık, Organ tarafından, örgüt üyelerinin kendilerine tanımlı olan rol davranışlarının üstünde ve gönüllü olarak görevlerini yerine getirmeleridir, şeklinde tanımlanmaktadır. İşe devamlılık, iş yerinde zamanı etkili kullanma, dakiklik, dinlenme zamanını dikkatli kullanma, görevinin gerektirdiği kurallara uyma gibi davranışları içermektedir. İşe düzenli devam etme, doğal olarak çalışanın sözleşmeye dayalı yükümlülüğüdür. Ancak şu da var ki, devamlılığın gönüllüğe dayandığı durumlara da rastlanabilmektedir. Bir öğretmenin beklenmedik hava koşullarında veya önemsiz hastalıklarında okula gelmemesi, kendisini özel hayatındaki bir takım problemler sebebiyle iyi hissetmediği zamanlarda okula gelmek istememesi gibi durumlar çok sık oluşmadığı sürece, yöneticiler tarafından tolere edilebilmektedir. Bu hoşgörüyü rağmen, işe devamlılık konusunda kendilerinden beklenenin üzerinde bir çaba gösteren çalışanların davranışları, vicdanlılık boyutunda yer alabilecek davranışlardır (Kamer, 2001: 12 ).

Yardımseverlik ile vicdanlılık arasındaki en belirgin fark, yardımseverlikte bireyler, belirli bir kişiye yardım etmek için davranışta bulunurlar; vicdanlılık ta ise, yardımseverliğin tersine belirli bir kişiyi doğrudan etkileyen davranışlar sergilenmemekte, genel olarak örgüte yararlı olacak davranışlar görülmektedir.

Bir Öğretmenin herhangi bir ulaşım güçlüğü çektiği zamanlarda yine de okula ulaşmak istemesi ya da evdeki çocuğunu bırakıp zamanında nöbet görevine gitmek istemesi, ekstra çabalar gerektiren durumlardır. Çünkü bu durumdan olumlu olarak etkilenecek olan Okul yöneticisi ya da herhangi bir öğretmen arkadaşı değildir. Okulun tamamıdır.

Organizasyon içinde yardımsever davranışların ortaya çıkmasına neden olan durumlar, her zaman vicdanlılık davranışlarını da açığa çıkarmaz. Yardımseverlik ve vicdanlılık davranışları, kimi hedef alırsa alsın ( bireyler, gruplar, departman, örgüt, v.b.), “yardım etme” özüne dayandıkları için bir dereceye kadar örtüşmektedirler. Ancak, özel ve genel yararları açısından somut farklılıklar taşımalarından iki ayrı boyutta ele alınmışlardır (İşbaşı, 2000: 27).

Vicdanlılık davranışının ÖVD olarak kabul edilmesinin en önemli sebebi, çalışanların her zaman koyulan kurallara uyma konusunda istekli davranmamalarıdır. Bu kurallar çalışanla birlikte oluşturulmamıştır. Çalışanların örgütün kural ve düzenlemelerini ve süreçlerini içselleştirmesi nedeniyle, hiçbir denetim olmadan örgüt tarafından koyulan kurallara uymaları vatandaşlık davranışı sayılmaktadır. Dolayısıyla; vicdanlılık çalışanların kurallara itaatini vurgulamaktadır. Çalışanlar, amirlerinin kontrolünde çalışırken verilen emirlere ve koyulan kurallara itaat etmek zorundadır. Zaten itaat etmezse iş akti fesh edilecektir. Fakat hiç kimsenin olmadığı ve denetimin olmadığından emin olunan ortamlarda dahi, çalışanların kurallara uyma gayreti, bir vatandaşlık davranışdır. Ve vicdanlılık boyutu içerisinde yer almaktadır (Bingöl vd., 2003: 496). Bu davranışlar tamamen tanımlı olanın dışında fazlasını yapmak olarak rolünün gereklerinin ötesinde yer alan davranışlardır.

### **2.2.4.3. Sportmenlik**

Kabul gören bir tanıma göre ,Organ (1988), sportmenliği, çalışanların örgüt içinde gerginliğe neden olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmaları, sıkıntı veren olaylardan şikayet etmemeleri ve hoşgörülü olmaları olarak ifade etmiştir. Sorunlarını gereksiz yere büyütmeden, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan

yakınarak geçirmekten, iş arkadaşlarına saygısızca davranmaktan, vb. kaçınan kişinin buna benzer davranışları sportmenliğe örnek teşkil edebilir. (akt: İşbaşı, 2000: 28).

Öğretmenlerimiz okullarda karşılaştıkları güçlüklerle, sorunlarla, gerilmeden sorunun tarafı olmamalıdır. Bunun yerine çözüm odaklı düşünerek ortaya çıkan sıkıntılı durumu çözmek için okul idaresi ile işbirliği içinde olmalıdır.

Organizasyonlar ne kadar ustaca ve iyi niyetle yönetilirse yönetilsinler, umulmadık gerginliklerin ve sorunların yaşanılmasını kaçınılmaz olarak yorumlayan Organ'a göre, bu sorunlar elde olmayan sebeplerden dolayı giderek daha da artabilir. Oluşan gergin ortamdan etkilenen kişilerde bu durumlardan şikâyet etme hakkını kendilerinde görebilirler. Tüm bu haklılıklara rağmen, örgüt içinde ortaya çıkan sorunları büyütmeyen ve yapıcı tavırlarıyla sorunların çözümüne katkı sağlamaya çalışan, işteki durumunun olumsuz yönlerini değil de olumlu yönlerini vurgulamaya çalışan ve kırıcı konuşmalardan uzak duran çalışanlar, örgütsel vatandaşlığın sportmenlik boyutunda yer alan davranışlar ortaya koymaktadırlar. Ancak sportmenlik davranışının sergilendiği organizasyonlarda bu kaynaklar sorunlarla uğraşmaktan çok planlama, problem çözme, örgütsel analiz v.b. faaliyetlere aktarılır ve örgütsel etkinlik artar (İşbaşı, 2000: 29).

#### **2.2.4.4. Nezaket**

Literatüre ilk kez Organ'ın yayımladığı çalışma ile giren “nezaket” davranışı, özgecilik davranışları ile karıştırılmaktadır. Çünkü her iki davranış da yardımlaşma temeline dayanmaktadır. Özgecilik ile nezaket davranışları arasındaki en bariz farklılık; yardım etme davranışının gerçekleştirildiği zamanla ilgilidir. Özgecilik davranışları reaktif davranışlardır. Problemler ortaya çıktıktan sonra problemin çözüm aşamasında ortaya çıkmaktadır. Nezaket davranışları ise; proaktif davranışlardır. Problemlerin önlenmesi için alınması gereken tedbirlerin öngörülmesi ve icrası safhasında ortaya çıkmaktadır.

Örgütleri birer makineye benzetirsek, faaliyetlerine devam edebilmeleri için bütün parçaların eşgüdüm içerisinde çalışmaları gerektiğine inanmak zorundayız. Parçalardan bir tanesi arızalandığında, diğer bütün parçalar çok iyi seviyede çalışsalar bile makine üretim yapmayacaktır. Örgütlerde, örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutu bu noktada önem kazanmaktadır. “Nezaket” kavramı, aynı amaçlar doğrultusunda çalışan örgüt bireylerinin sürekli birbirleri ile iletişim ve koordinasyon halinde bulunmalarıdır. Nezaket yerine getirdikleri görevleri veya aldıkları kararları diğer örgüt üyeleri ile paylaşmaları, gelişmelerden onları haberdar etmeleri şeklindeki kolektif ve olumlu davranışları ifade etmektedir. Önemli kararlar alınırken, karardan etkilenebilecek tüm tarafların karara katkı sağlayabilmeleri sağlanırsa, ihtiyaç duyulan ve hayati öneme haiz olan iletişim için kanallar açacaktır. Kararlarından ve davranışlarından etkilenenlerin fikirlerini alan, iş arkadaşlarının hakkını gözeten ve ortaya çıkan sorunlar karşısında felaket tellallığı yapmak yerine yapıcı davranışlar sergileyen kişilerin davranışları, örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutu içerisinde değerlendirilmektedir (Bingöl vd., 2003: 496).

Çalışanların, diğerlerini ilgilendiren konulardaki olası problemler konusundaki tespitlerini arkadaşlarına iletmesi, kendi işiyle ilgili ortaya çıkan değişimleri önceden arkadaşlarına bildirmesi, nezaket davranışının kapsamı alanındadır. Yakın zamanda üretimi yapılacak bir ürün konusunda, üretim biriminin pazarlama birimini bilgilendirmesi veya müşterilerden gelen geri beslemeler konusunda pazarlama ve halkla ilişkiler biriminin üretim birimini bilgilendirmeleri nezaket davranışına verilebilecek örnek davranışlardır (İşbaşı, 2000: 28).

Nezaket kavramı, çalışanların örgüt içerisinde gelecekte ortaya çıkacağını öngördükleri problemleri, iş arkadaşları ve yöneticileri ile paylaşmaları ve bu problemin çözümünde onlara yardım etme davranışlarıdır (Çelik, 2007: 130).



#### 2.2.4.5. Örgütsel Erdem

Çalışanların örgüt vatandaşı olmasından kaynaklanan sorumluluklarıyla ilgili olarak, Graham'ın (1991) söylediklerinden türetilen diğer bir boyut ise Örgütsel erdemdir.

Örgütsel erdem, bir bütün olarak örgüte bağlılığı veya en yüksek seviyede ilgiyi ifade etmektedir. Kişisel maliyeti fazla olsa da örgüt yönetiminde aktif katılıma isteklilik, (toplantılara katılma, örgütün izlemesi gereken stratejiyle ilgili fikir bildirme, izlenecek politikalarla ilgili tartışmalara girmek), örgütün ortamındaki fırsat ve tehditleri gözlemek (faaliyet gösterilen sektörün takibi). Örgütün çıkarlarını üstün tutmaya dikkat etmek (yangın tehlikesi durumlarını bildirip kapıları kilitlemek), gibi faaliyetler bu boyut kapsamındadır (Köse vd., 2003: 5).

Graham, bu kavramı klasik politika felsefesine dayanarak geliştirmiş ve “organizasyonun politik yaşamına aktif ve sorumlu biçimde katılma” olarak ifade etmiştir. (Çınar, 2000: 32).

Okullarımızda Öğretmenlerimizden beklenen, yalnızca kendisine verilen ders sorumluluğunu yerine getiren, dersi varsa okula gelen dersi bitince okuldan ayrılan memur modeli olmamalıdır. Örgütsel bağlılığı söz konusu olan bir öğretmen okulun gelişimine ilişkin öneriler getirebilmelidir. Okulun gelişimi için kendisini de geliştirmeyi hedef edinmelidir. Kurumla ilgili, temel eğitim sistemi ile ilgili değişim ve gelişmeleri yakından takip edebilmelidir.

Organ'a göre örgütsel erdem boyutundaki davranışların sergilenmesi, çalışanların zaman ve enerjilerinden fedakarlık etmelerini gerektirmektedir. “Organizasyonun Vatandaşı Olma” bilinciyle açığa çıkan ve çalışanların organizasyonun politik yaşamında söz sahibi olmaları sonucunu doğuran bu davranışlar pek çok yönetici tarafından desteklenmeyebilir. Bunlar, çalışanların kısa sürede karşılaşılabilecekleri engellerdir. Fakat uzun sürede bu davranışlar çalışanları örgüt içindeki politik süreçlerle daha fazla bilgi sahibi olmaları ve örgüt içi

politikaların şekillenmesinde yönlendirici güç olmalarını kolaylaştıracak bir bakış açısı geliştirmelerini sağlayacaktır. Yöneticiler tarafından desteklenmesi ihtimali düşük olduğu ve çalışanlara bazı maliyetler yüklediği için örgütsel erdem davranışı, en zor sergilenen vatandaşlık davranış türü olarak kabul edilmektedir (İşbaşı, 2000: 30).

### **2.2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler**

Bu bölümde örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşumunu etkileyen faktörler incelenmiştir. Çeşitli tanımlarla birlikte bazı kuramlara da değinilmiştir.

#### **a. Örgüte bağlılık**

Örgütsel bağlılık, iki denge üzerine kurulu olarak iş görenin örgütte kalma ve örgüt için çaba gösterme isteği ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir. (Balay, 2000: 13). O'Reilly ve Chapman 1986 yılında yaptıkları araştırmada, örgüte bağlılık faktörünün örgütle özdeşleşme ve hedefleri içselleştirme alt boyutları açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarına sebep olduğunu saptamışlardır (Kamer, 2001: 14). Bireyin, örgütteki diğer kişilere kendini yakın hissetmesi, içselleştirme boyutu ise; bireyin, örgütsel amaç ve değerleri kabul etmesi ve bunları kişisel amaç ve değerler sistemiyle bütünleştirmesini, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu olarak değerlendirebiliriz. (Balay, 2000: 13).

Birey örgütsel bağlılığı doğru algılıyorsa, yaptığı işin faydalarıyla örgütünün etkileşimini görebiliyorsa daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları gösterecektir.

Steers, Mowday ve Porter , bağlılığı örgütte kalmayı isteme, örgütsel hedef ve değerleri kabullenme ve örgüt yararına dikkate değer bir çaba gösterme olarak tanımlayarak bu şekilde hem bir niyet hem de bir tutum içerdiğini belirtmişlerdir. Örgütsel bağlılık geliştirmiş bireylerin, mevcut durumlarını korumak ve taraf kişi ya da kurumlar arasında karşılıklı fayda kazanmak gibi amaçlarla örgütsel bir bağlılık geliştirememiş olanlara göre daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme ihtimallerinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir (akt: Kamer, 2001: 14-15).

## **b. Kişilik Özellikleri**

Kişilik özellikleri hayatın içerisinde karşılaşılan bütün durumlara hangi gözle bakıldığını yansıtan, kişinin karar alışı mekanizmalarını belirlemede etkili bir parametredir.

İçe dönük ve daha çok nevrotik bireyler, kendi endişeleriyle fazlasıyla meşgul olmalarından dolayı başka kişilerin problemleri ve örgütün gerekleriyle ilgilenmek için gerekli duygusallığa sahip olmadıkları için örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterememektedir (Kamer, 2001: 16-17).

Kişilik özellikleri, hayata karşı kişinin duruşunu, mevzisini belirler. İyimser insanların iç motivasyonları yüksek olup işlerin iyi gideceğine olan inançları yüksektir. İyimser özellikteki kişilerin iş yaşamlarında daha başarılı oldukları gözlenmiştir (Baltaş , 2002: 185).

Kişilerin örgüt içindeki bağlılık düzeylerini etkileyerek davranışlarını şekillendiren diğer bir özellik ise iç ve dış denetim odaklı olmalarıdır. İç ve dış denetim şöyle ifade edilmektedir: İç denetim odaklı kişiler örgütte kalmayı bir tercih olarak görerek örgüte bağlılık duymadıklarında örgütte kalmamaları, dış denetim odaklı bireyler ise örgütte bulunmalarını tercih olarak değil şans, kader olarak görerek örgüte karşı fazla bir bağlılık hissetmemelerine rağmen örgütte kalmaları, dış denetimdir. Bu doğrultuda iç denetim odaklı bireyler, dış denetim odaklı bireylere göre daha faal olmaktadır (Balay, 2000: 102).

## **c. İşe Karşı Tutumlar ve İş Tatmini**

İş görenin işine karşı gösterdiği genel tutum, iş tatmininin en basit ifadesi olmakla birlikte, kişinin işine karşı göstereceği tutumu olumlu ve olumsuz olarak karşımıza çıkabileceğinden, kişinin iş deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu

ruh hali, iş tatminidir. İş görenin işine karşı olumsuz tutumu ise iş tatminsizliğidir (Erdoğan, 1996: 231).

Bireyler, kendilerine iyiliği dokunanlara karşılık verme eğilimindedirler. Bireyin işinden duyduğu etki olumlu ise yani iş tatmini varsa, birey duyduğu bu olumlu etkiyi çevresine yansıtmakta ve iş yerini kendisini mutlu eden bir ortam olarak görerek, etrafındakilere daha yardımsever davranmaya yönelmektedir. (Kamer, 2001: 15). Karşılıklılık ilkesi olarak da bilinen bu durum okullarımızda da olmak üzere bir çok iş alanında bu şekliyle görülmektedir.

Davis'e göre, bir örgütte çalışma koşullarının bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş tatmininin düşmesi olarak görülmektedir. İş tatminsizliği sonucu grevler, işi yavaşlatma, disiplin sorunları, performansı yavaşlatma gibi problemler gözlenmektedir. (Ege, 2000: 9).

#### **d. Örgütsel Adalet**

Bilişsel faktör kavramı, çalışanların adalete ilişkin algılamaları olarak ifade edilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışını güdüleyen etkenlerin incelendiği çalışmalarda sıkça kullanılmaktadır. Örgütsel adalet; dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç başlıkta değerlendirilmektedir. Dağıtım adaleti; görevler, hizmetler, fırsatlar, ödüller, cezalar, ücretler, terfiler vb. gibi kazanımların çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasıdır. Kişiler tarafından bu adalet şeklinin olumsuz algılanması sonucunda, iş performanslarının ve iş kalitesinin düştüğü ve vatandaşlık davranışlarını sergilemedikleri, bunun yanı sıra çalışma ortamında daha az işbirliği yaparak gergin davranışlar ortaya koyduğunu belirten Cohen'e karşılık, Folger'e göre ise, prosedür adaleti; bir örgütte amaca ulaşmak için alınacak kararlarda kullanılacak prosedürlerin adil uygulanmasına yönelik olan adalet şeklidir. Kişilerin bu adalet şeklini olumsuz algılamaları sonucunda, yöneticilere ve örgüte karşı olan bağlılıklarını azaltarak, performanslarını düşürdüğü ve buna bağlı olarak daha az vatandaşlık davranışı göstermelerine sebep olduğu görülmüştür. Niehoff ve Moorman'a göre, etkileşim adaleti ise; yöneticilerin, biçimsel prosedürleri kabul

ettirme ve uygulamaları sırasında sergiledikleri adil davranışları kapsamaktadır. Greenberg, alınan kararların niçin alındığının açıklanmasının ve bu amaçla çalışanlar ile dürüst ve samimi bir iletişim kurulmasının onların algılarını olumlu yönde etkileyeceğini söylemiştir (İşbaşı, 2000: 50-54).

Örgütsel adalet kavramı; çalışanların örgütte kendilerine ne kadar adil davranıldığına yönelik algılarını ve bu temelde şekillenen iş tatminini, güveni ve örgütsel bağlılığı içermektedir. Bu bağlamda bir örgütte çalışanların örgütsel adalet algıları, çalışanlar tarafından ortaya konulan tutum ve davranışlarını direkt olarak etkilemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını güdüleyen faktörlerin incelendiği araştırmalar doğrultusunda da, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirleyen en önemli bilişsel etmen örgütsel adalet algısı olarak belirlenmiştir (Erdoğan, 2010: 37; Demir, 2009: 198).

Schnake'in ve diğer araştırmacıların ortak görüşüne göre de; bireyler, adaletsizliği algıladıkları zaman üretim hızını ve kalitesini düşürmek yerine örgütsel vatandaşlık davranışları gibi gönüllülüğe dayalı davranışlarını azaltmakta ya da saklama eğilimi göstermektedirler. (İşbaşı, 2000: 23-24) Çalışan tarafından örgütsel adaletsizliğin algılanması durumunda ise; ÖVD ile ilgili yaklaşımlarda bulunulmadığı gibi, bilakis iş tanımlarında yer alan görevlerin dahi yerine getirilmemesi söz konusu olmaktadır. Konu ile ilgili araştırması doğrultusunda Kurt (2011: 34 – 35); aynı statüde çalışmalarına, eğitim düzeyleri ve iş tanımları paralellik göstermesine karşın iki çalışanın birbirinden farklı ücret almalarının, çalışanların örgütte adalet olmadığı algısı taşınmasına neden olduğunu, bu doğrultuda da çalışanların daha az ÖVD sergilediklerini ya da hiç sergilemek istemediklerini belirlemiştir.

#### **e. İhtiyaçlar**

Schnake'e göre, bireyleri belirli bir şekilde hareket etmeye yönelten tamamen içsel bir güdüyle ortaya çıkan birtakım ihtiyaçları söz konusudur. İnsan davranışlarını etkileyen bu ihtiyaçlardan sosyal bir gruba yönelik olan sosyal kabul ihtiyacının ve başarıma gereksiniminin bireyin rol gereklerini aşan davranışlar göstermesine neden

olabileceği saptanmıştır. Başarı odaklı kişiler performanslarından ileri derecede tatmin olmakta ve üstün olma ihtiyaçlarını giderebilmek için örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyebilme ihtimalleri de arttırmaktadır (Kamer, 2001: 17).

İhtiyaçlar dikkate alındığında sosyal kabul konusunda açlık yaşayan bir insanın toplumsal statüsü ile ilgili olarak kendisini örgütüne daha bağlı hissetmesi ya da daha fazla ÖVD sergilemesi beklenir.

#### **f. İşin Özellikleri**

İşin özellikleri ile ilgili olarak bir işin düzenli geri bildirimlerinin ve otonomi sağlayacak nitelikte olması, çalışanların kendi davranışlarını takip etmelerini ve kişisel kontrol duygusu geliştirmelerini sağlar. Van Dyne, Graham ve Dienesch ile Farh, Podsakoff ve Organ'a göre, anlamlı görev özellikleri, amir tarafından yakından izlenmenin olmadığı bir otonomi ortamı ve geri bildirim gibi sorumluluk duygusunu harekete geçirici iş özellikleri, iç kaynaklı güdülerin oluşma olasılığını en üst düzeye yükselterek örgütsel bağlılığı artırır (akt. Kamer, 2001: 19).

Bireyin yaptığı işin örgüte neler kazandırdığını bilmesi önemlidir. Bu durum hem bireyin örgüte bağlılığını artıracaktır hem de bireyin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesine neden olacaktır.

#### **g. Liderin Özellikleri ve Buna Bağlı Olarak Örgüte Duyulan Güven**

Örgüt liderinin özellikleri ile ÖVD arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik olarak Arslantaş (2008) tarafından gerçekleştirilen araştırma doğrultusunda; liderler tarafından sergilenen karizmatik, ilham verici, zihinsel teşvik ve bireysel düzeyde ilgi içeren dönüşümcü liderlik yaklaşımlarının çalışanları ÖVD'ye yönelttiği belirlenmiştir.

Bu bağlamda Serinkan ve Erdiş'e (2014: 103) göre; dönüşümcü liderler izleyicilerini etkili bir vizyonla harekete geçirdiklerinden ve onları kişisel gelişim faaliyetlerine yönelttiklerinden, özgüvenlerinin artmasını sağlamakta ve yaptıkları

işin önemli olduğuna inanmalarını olanaklı kılmaktadırlar. Bu doğrultuda dönüşümcü liderler; izleyicilerinin belirlenen vizyonu kabul ederek değişmelerini, yenilenmelerini ve gelişmelerini sağlayarak, örgütün üstün performansa ulaşmasına ve çalışanların ÖVD bağlamındaki yaklaşımları sergileme sıklıklarının artmasına zemin hazırlamaktadırlar. Dolayısıyla da dönüşümcü liderler, ÖVD'yi pekiştirmektedirler.

Liderin davranışlarının astların rol gereklerinin üstünde davranış göstermelerinde büyük etkisi vardır. Yani, liderin davranışı, içinde bulunduğu ekibi-toplumu etkiler. Smith, Organ ve Near lider desteğinin örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutuyla doğrudan, diğerkamalık boyutuyla da iş tatmini vasıtasıyla dolaylı olarak ilişkili olduğunu saptamışlardır. Lider desteğinin bazı örgütsel vatandaşlık davranışları ortaya çıkarması karşılıklılık ilkesiyle açıklanmaktadır (Kamer, 2001: 20).

Deluga'ya göre, yöneticilerinin sadakatine-bağlılığına inanan çalışanlar, sportmenlik ve vicdanlılık davranışları sergilerler. Örgütteki çalışmalarının samimi bir şekilde değerlendirileceğine ve taktir edileceğine inanarak örgüt içindeki önemsiz sorunları büyütmeden kaçınarak sportmenlik gösterirler. Geçerli mazeretleri olsa bile çalışmalarını sürdürerek vicdanlılık gösterebilirler (akt: İşbaşı, 2000: 86-87).

#### **h. Kıdem ve Hiyerarşik Düzey**

Konu ile ilgili olarak İplik (2010: 50) ve Kürekli (2011: 19) tarafından yapılan araştırmalar doğrultusunda, kıdem ile ÖVD arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışanların örgütteki kıdemlerinin ve çalışma sürelerinin artmasının örgüte olan bağlılık düzeylerini ve o doğrultuda ÖVD'yi artırdığı bulgulanmıştır. Kurumunu kabullenen ve uzun yıllarını aynı okullarda sürdüren öğretmenlerin örgüte bağlılıklarının artması beklenmektedir.

Van Dyne ve Graham'a göre, uzun süre bir örgütte çalışan bireylerin örgüte karşı kuvvetli bir bağlılığı ve aidiyet duygusu olup, işlerini yerine getirmede yüksek

bir özgüvenleri bulunmaktadır. (akt: Kamer, 2001: 20-21).Hiyerarşik açıdan daha üstte bulunan bireylerin örgütsel karar vermede etkin olmaları, yüksek statüye ve örgüt içerisinde daha serbest davranışlara sahip olmaları, çevreleri üzerindeki kontrollerinin fazla olması gibi ayrıcalıklarının olmasından dolayı alt düzeydekilerden daha çok örgütsel bağlılık davranışı göstermektedirler.

### **i. Örgütün Özellikleri**

Sosyal olarak istenen değerlerin örgüt kültürü için önemli olduğunu algılayan bireyler buna bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok gösterecektir. Van Dyne, Graham ve Dienesch'a göre, çalışanlar, örgütlerinin kaliteli ürün ve servislere değer verdiğini düşünürlerse, yüksek kaliteye neden olacak davranışları daha çok gösterirler. (akt: Kamer, 2001: 21).

Örgütün düzenli geribildirim ve otonomi sağlayacak nitelikte olması; çalışanların kendi performanslarını değerlendirme olanağına sahip olmalarını, kendi davranışlarını takip etmelerini ve kişisel kontrol duygusu geliştirmelerini olanaklı kılacağından, bu yönde özelliklere sahip örgütlerde ÖVD kapsamındaki yaklaşımların sergilenmesi olasılığı çok daha yüksek olabilmektedir (Durdu, 2010: 12).

Mercan'a (2010: 78) göre de; anlamlı görev özelliklerinin, amir tarafından izlenmenin olmadığı bir otonomi ortamının ve geribildirimde bulunulması gibi iş özelliklerinin örgütsel bağlılığı artırması ve o doğrultuda ÖVD kapsamındaki yaklaşımların oluşmasını sağlaması söz konusudur.(Mercan,2010:78)

### **j. Örgütsel Vizyon**

Vizyon, örgütün değerlerinin, amaç ve hedeflerinin bir ifadesidir. Bir vizyona bağlandığını hisseden iş gören ise daha çok çalışma eğilimi gösterebilmektedir (Balay, 2000: 80). Okulların etkililiği ,yöneticinin vizyoner liderlik özelliğine bağlıdır. Etkili bir okul yöneticisi öğretmenleri ortak bir eğitim vizyonu doğrultusunda yönlendirebilmelidir. Kendini örgüt içinde vizyonun bir parçası olarak gören öğretmen örgüt yararına daha çok çalışmak isteyecektir (Özden,



2002: 44).Little tarafından yapılan araştırmalara göre, öğretmenlerin birbirlerinden uzaklaşarak ve kendilerine özgü bir alan içinde yaşayarak diğerk mesleklere göre daha düşük mesleki bilgi paylaşımında oldukları görülmektedir ( akt: Özden, 2002: 44).

### **k. Karara Katılım**

Çalışanın, rgt içerisinde alınan kararlarda bir paydaş olması onun kendisini değerli hissetmesini sağlamaktadır. Meslek olarak öğretmenlerin içsel güdülenmesini artırmayı düşündüğümüzde, başarı için daha çok emek harcamalarına neden olacak olan “karara katılım”, öğretmenlerin okulda alınan stratejik kararlar üzerinde etkili olmalarıdır. Böylelikle ğretmen uzun dönemde örgüte bağlılık duyarak örgütsel vatandaşlık davranışını daha çok sergilemektedir. (Balay, 2000: 88).

Okul yöneticisinin kararları alırken öğretmenleriyle konuyu tartışması, aynı zamanda toplumumuzda eskiden beri süregelen istişare kltrnnde bir gereğidir. Kararlara katılan öğretmenin kararların uygulanmasında görev ve sorumluluktan kaçmayacak daha özverili olacaktır.

### **l. Kişi rgt Bütünleşmesi**

Örgütün yapısını oluşturan, şekillendiren ve teknolojiyi kullanan insan, bir örgütte en önemli faktör olarak karşımıza çıkar. Örgütte bulunan kişilerin örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışmaları “kişi- örgüt bütünleşmesini” oluşturmaktadır. Birey rgt içinde gözlenen-benimsenen sosyal değerlere ne kadar çok uyarsa-katılırsa o kadar örgütle bütünleşmiş sayılmaktadır. Yöneticilerin burada belirginleşen görevleri, örgüt ilişkilerinde daha verimli ve çalışma düzeni ile daha uyumlu olacak şekilde çalışanları güdülemek bunun için de aynı özelliklere ve uyuma sahip kişileri bir araya getirerek sosyalleştirmektir.(Oktay, 1996: 290-295).

Kişi rgt bütünleşmesinde yöneticinin bilmesi gereken en önemli konunun her bireyin algılama düzeyinin, kültürel anlayışının farklılığıdır. Dolayısıyla farklı

özelliklere sahip insanları aynı hedeflere yöneltebilmek de yöneticinin tutum ve davranışlarıyla ilgilidir.

### **m. Bireyin Psikolojik Durumu**

Sosyal psikoloji alanında yapılan çalışmalarda olumlu ruhsal özelliklere sahip bireylerin daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri ve çalışanların olumlu ruh hallerinin sağlandığı durumlarda bireylerin yardımsever davranışlarında artma olduğu saptanmıştır (Kamer, 2001: 16).

Bireyin örgüte katılması durumunda birey, örgütle, görev ve sorumluluklarını, örgütten kazanacağı ekonomik ve maddi haklarını belirleyen yazılı bir anlaşma imzalar fakat yazılı olmayan bir anlaşma da yapılmış varsayılır. Psikolojik anlaşma olarak tanımlanan ve somut olarak var olmayan bu anlaşma, ücretler ve çalışma koşullarına ilişkin ekonomik anlaşmaya ektir. Dikkat edilmelidir ki, eğer örgüt sadece, ekonomik anlaşmayı hesaba katar, psikolojik anlaşmaya önem vermezse, çalışanlar, işyerine olan bağlılıklarını ve ilgilerini yitirmeye başlarlar. (Oktay, 1996: 279).

Moral faktörleri fazladan rol davranışlarının belirleyicisi iken, iş süreçleri veya becerileri ise örgütsel rol performansını belirlemede önemlidir diyen Organ'a göre, kişilerin bazı anlardaki duygusallık (affectivity) durumlarının, onların daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları göstermelerini etkilediğini belirtmiştir. Brief ve Motowidlo'ya göre, iyi bir ruh haline sahip kişi, tecrübe edindiği olumlu olayları ve deneyimleri hatırlamakta ve bu olumlu ruhsal durumuna bağlı olarak prososyal davranışları dolayısıyla da örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok gösterme eğiliminde olmaktadır. Ayrıca olumlu ruhsal duruma bağlı olarak gelişen bu davranışlar kişiyi harekete geçiren olumlu ruh halinin sürekliliğini de sağlamış olurlar. George 'a göre, olumlu bir ruh haline sahip birey, örgüt içindeki olaylara ve çalışma arkadaşlarına karşı olumlu bir algı içerisinde olacaktır. Ayrıca çalışanların olumlu ruhsal özellikleri sosyal farkındalığın yanında ve buna bağlı olarak prososyal davranış göstermedeki gönüllülüğü arttırmaktadır (İşbaşı, 2000: 21-23).

Yücel(2006) in, “Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, konulu tez çalışmasından öğrendiğimize göre; öğretmenin gerek genel tükenmişlik düzeyinin, gerekse tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla yüksek düzeyde alakalı olmadığını tespit etmiştir (Yücel, 2006: 8).

## **2.2.6. Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki**

Okulun modern dünyadaki anlamı ve değeri dönem dönem farklılaşmıştır. Okul kavramı bir kurum olarak özellikle yönetim bilimlerindeki gelişmelerden etkilenerek, yirminci yüzyılın sonlarında bir başka gözle düşünölmeye başlanmıştır. Sistem yaklaşımının okul kurumlarını da etkilediğini düşünürsek, okul ve okulla ilişkisi olan bütün yapılar farklı disiplinlerce değerlendirilmektedir. Örneğin, okulların mimari yapıları artık eğitimcilerin üzerinde durduğu bir kavramdır. Bizde konumuz içerisindeki boyutlarla ilgili literatürde geçen, çeşitli açılardan okul yöneticisinin durumuna bakalım.

Okula yüklenen anlamlar farklı disiplinlerde değişse de, değerlerin bir arada bulunduğu ve zaman zaman çatıştığı bir örgüt olan okul, bir semboller ormanıdır. Bu ormanda semboller işlenir, yorumlanır ve yeni bir biçim kazanır. Bir sembol yöneticisi olarak eğitim yöneticisi, bu sembollerin büyüğü gücünden yararlanabilmelidir. Değerleri şekillendiren, lider ve özgün görüntüler oluşturarak binlerce kişiye esin kaynağı olmak durumundadır. Ancak esin sağlayabilmenin tek yolu da hayatın içinde olmaktır. Bunun için de başarılı bir uygulama gerekmektedir. Böylece lider, değerleri söyledikleriyle değil, yaptıklarıyla yerleştirir, kazandırır (Çelik, 1995: 4).

Bu bağlamda ÖVD’ nin özgecilik boyutu, iş görenlerin gönüllü olarak meslektaşlarına yardımcı olmalarını ifade etmektedir. Okulda yeni göreve başlayan öğretmenlere çevreye ve öğretmenlik mesleğine uyum sağlama, okulun iklimini öğrenme, okuldaki hâkim değer ve normları tanıma ve genel anlamda

sosyalleşmelerine yardımcı olma anlamında okul yöneticileri tarafından yardımcı olunması, ÖVD' nin özgecilik boyutu kümesinde okunmalıdır. Bu doğrultuda mesleğe yeni başlayan bir öğretmenin yetiştirilmesinde ve mesleğe uyum sağlamasında mentorlük (kılavuzluk ya da danışman öğretmenlik) yapılması, yeni gelenlerin daha kıdemli eğitimcilerin deneyimlerinden yararlanmasını sağlaması bakımından okul etkililiğine ve performansına olumlu katkı sağlayacaktır (Seferoğlu, 2004: 41).

İletişimin eğitim alanında kullanılması, yaşanması doğaldır. Okullardaki iletişimin çeşitli boyutları vardır. Okullardaki formel iletişim, yönetici ve öğretmenler arasındaki resmi ilişkiyi yansıtmaktadır ve okullarda informal iletişim daha yaygın olarak işlemektedir. Hikâyeler informal iletişimi zenginleştiren bir ortam hazırlarlar. İnfornel iletişimi destekleyecek güçlü öğeler yoksa iletişimin etki gücü düşer. Örgütsel hikâyelerle desteklenen informal iletişim, daha güçlü bir etki alanı oluşturur (Çelik, 2004: 5).

Bu bağlamda okul yöneticilerinin iş tatmini, özgüven, örgütsel bağlılık ve karşılık etkileşim düzeylerinin yüksek olması temelinde ÖVD sergilemeleri durumunda, okulda bu yönde bir örgüt iklimi oluşması olanaklı olacağından, öğretmenlerin de ÖVD göstermeye daha istekli olabildikleri belirtilmektedir. Zira okul yöneticisinin açık ve güvenilir ilişkiler kurması ÖVD sergilemesi; okulda takım çalışmasının teşvik edilmesini, öğretmenler arasında karşılıklı etkileşim kurulmasını ve yardımlaşma ve mesleki gelişim için bilgi alışverişinde bulunulmasını sağlayacaktır. Bu nedenle de okul ortamında paylaşımın, birbirine destek olmanın ve yardımlaşmanın standart bir davranış haline gelmesi için öncelikli olarak okul yöneticileri ÖVD sergilemeye özen göstermelidir (Seferoğlu, 2004: 41 – 42).

Bir başka ÖVD'nin boyutu, sivil erdem konusu; örgütün karar verme süreçlerine gönüllü katılımı, düzenlenen toplantı, forum ve eğitim etkinliklerine katılım gösterilmesini, örgütün fırsat ve tehditlerinin değerlendirilmesini, örgütte düzenlenen sosyal etkinliklerde yer alınmasını vb. belirtmekle birlikte okul yöneticilerinin; öğretmenleri hizmet içi eğitimlere katılım, mesleki yayınları ve

bilimsel gelişmeleri takip etme, yeni eğitim – öğretim yöntem ve tekniklerini kullanma, kişisel ve mesleki gelişimlerine önem verme vb. noktasında desteklemelerini de içermektedir. Okul yöneticilerinin sivil erdem boyutu kapsamında ÖVD sergilemelerinin, öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerinin desteklenmesi temelinde okul başarısına, etkililiğine ve verimliliğine katkı sağladığı belirtilmektedir (Sezgin, 2005: 331).

Bir yandan liderliği öğrenmek ve uygulamak sorumluluğunu yerine getirmeye çalışan okul yöneticisi, diğer taraftan örgüt içerisindeki olayları-durumları ahlaki bir süzgeçten geçirerek doğru karar vermek durumundadır. Okul yöneticisinin liderliğine yeni boyutlar ekleyen okulda etik bir atmosfer oluşturma gibi yeni boyutlar, bütünsel olarak incelendiğinde okul yöneticisinin etik liderlik rollerini ortaya koymaktadır. Çağımızın dünyasının etiği bir kuram haline getirip yaşantıdan uzaklaştırdığı günümüzde, Okul yöneticilerinin etik liderlik rollerini yerine getirmeleri, onların toplumsal bir sorumluluğu olarak da ifade edilebilir (Çelik ve Turhan, 2011: 439). Bu doğrultuda ÖVD'nin vicdanlılık boyutunu da şöyle ele alabiliriz; iş görenlerin işin ya da görevin gerektirdiklerinin ötesinde çaba göstermelerini ya da kendilerinden beklenenleri aşarak daha fazlasını üretmelerini ifade etmektedir. Okul yöneticilerinin; çalışma zamanını etkili ve verimli bir şekilde kullanmaları, işe zamanında gelmeleri, belirlenen kurallara öncelikli olarak kendilerinin bağlılık göstermeleri vb. ÖVD'nin vicdanlılık boyutu kapsamında değerlendirilmektedir (Özer, 2009: 66 – 67). Okul yöneticilerinin bir ayrıcalıkla hareket etmemeleri olarak da okunabilen örnekleme ile birlikte okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma düzeyleri ne denli yüksek düzeyde gerçekleşmiş olursa, ÖVD'nin vicdanlılık boyutu kapsamında yer verilen bu yöndeki davranışları da o denli gerçekleştirmeleri olası olabilecektir.

Okul yöneticilerinin; bilgilendirme noktasında dikkat edecekleri husus, öğretmenleri karşılaşılabilecekleri sorunlar konusunda bilgilendirmeleri ve aynı şekilde öğretmenlerin okul yönetimini bilgilendirmelerini sağlamaları, öğrencilerin ve gerektiğinde ailelerin haberdar edilmelerini sağlamaları vb. olarak değerlendirilmektedir ki, bu yönde bir yaklaşım okulda sağlıklı bir iletişim ortamının

tesis edilmesini sağlamış olacaktır ve bunu da örgütte bireyin verdiği kararlar ve yaptığı davranışlar konusunda, bu karar ve davranışlardan etkilenecek olanları bilgilendirmesi ve gerekli bilgileri ilgili kişilere ulaştırması yani ÖVD'nin nezaket ya da nezaket temelli bilgilendirme boyutu olarak okuduğu gözlenmiştir. (Serinkan ve Erdiş, 2014: 109).

Okul yöneticilerinin; okul ortamının kendisine has özelliklerinden kaynaklanan birtakım sıkıntılar karşısında yorulmadan, enerjilerini daha çok yapabilecekleri şeyler üzerine yoğunlaştırmaları ve zamanlarının büyük bölümünü olumlu üretimlerde/verimlerde bulunulmasına harcamaları ÖVD'nin sportmenlik boyutu kapsamında değerlendirilmektedir (Sezgin, 2005: 331).

### **2.3. Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar**

Selmala – Aro & Nurmi (1997) tarafından gerçekleştirilen araştırma doğrultusunda; 256 üniversite öğrencisi örnekleminde yetişkin bireylerin amaç içeriğinin, yaşam standardının ve deneyiminin psikolojik iyi oluş düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir. İki yıl süren araştırmacı sonucunda Selmala – Aro & Nurmi (1997); üniversite öğrencilerinin hem gelecekte iyi bir aile kurmaya yönelik amaçlara sahip olmalarının psikolojik iyi oluş düzeylerini, hem de psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olmasının gelecekte iyi bir aile kurmaya yönelik amaca sahip olmayı olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Araştırma sonucunda ayrıca, hem yüksek yaşam standardına sahip olmanın psikolojik iyi olma düzeyini hem de psikolojik iyi olma düzeyinin yüksek olmasının gelecekte yüksek bir yaşam standardına sahip olma amacını yordadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte araştırmada, psikolojik iyi oluş düzeyi ile deneyimler arasında anlamlı bir ilişki bulgulanmamıştır.

Harju & Bolen (1998) tarafından yapılan araştırma kapsamında; 204 üniversite öğrencisi örnekleminde iyimser bakış açısına ve kişilik özelliğine sahip olmanın psikolojik iyi oluş düzeyi, baş etme davranışları ve yaşam kalitesi algısı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmaları sonucunda Harju & Bolen (1998); iyimser bakış açısına ve kişilik özelliğine sahip üniversite öğrencilerinin psikolojik

iyi olma düzeylerinin yüksek olduğunu, bu katılımcıların sorunları ile baş etmede başarı sağladıklarını ve yaşamlarını kaliteli olarak algıladıklarını belirlemişlerdir.

Organ (1988) yılında yaptığı araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışlarının ekstra rol davranışlarını teşvik ettiğini belirtmiş ve bu konunun önemine dikkatleri çekmeye çalışmıştır (akt. Kaynak-Taşçı, 2007).

Hermon & Hazler (1999) araştırmaları doğrultusunda; 155 üniversite öğrencisi örnekleminde, üniversite öğrencilerinin algıladıkları psikolojik iyi oluş düzeyi ile yaşam kaliteleri arasındaki ilişkiyi belirlemek istemişlerdir. Araştırmaları sonucunda Hermon & Hazler (1999); iş, eğlence, boş zaman etkinlikleri ve öz – düzenleme becerisi değişkenlerinin psikolojik iyi oluşu yordadığını belirlemişlerdir. Araştırmada ayrıca; maneviyat, arkadaşlık ve âşık olmanın psikolojik iyi oluşu yordamadığı bulgulanmıştır.

McCullough, Huebner & Laughlin (2000) araştırmaları doğrultusunda; 92 lise öğrencisi örnekleminde bütüncül benlik kavramı ve yaşam olayları ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmaları sonucunda McCullough, Huebner & Laughlin (2000); bütüncül benlik kavramının % 19 ve pozitif yaşam olaylarının % 19 ve pozitif günlük olayların % 27 oranında psikolojik iyi oluş düzeyi üzerinde etkili olduğunu belirlemişlerdir.

Kamya (2000) araştırması kapsamında, sosyal hizmet bölümünde eğitimlerini devam ettiren üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile özsaygı düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırması sonucunda Kamya (2000); üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile özsaygı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiş ve özsaygının psikolojik iyi oluş düzeyinin önemli bir yordayıcısı olduğunu bulgulanmıştır.

ÖVD sergilenmesinin eğitim alanında çalışıldığı ilk araştırma DiPaola & Teshannen – Moran (2001) tarafından gerçekleştirilmiş ve araştırma kapsamında ÖVD Ölçeği kamu okullarına uygulanmıştır. Araştırma doğrultusunda; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve liderlik davranışlarının ÖVD üzerinde etkili olduğu ve bu davranışların ÖVD'nin en önemli belirleyicileri olarak değerlendirilmesi gerektiği

belirtilmiştir. Bununla birlikte araştırmada, ÖVD'nin örgütsel performansı çeşitli boyutlarda ve olumlu yönde etkilediği bulgulanmıştır Okul örgütlerinde ÖVD ve okul yöneticilerinin ÖVD sergilemeleri bağlamındaki çalışmaları doğrultusunda Tschannen – Moran (2001), ÖVD'nin okullarda güven ve işbirliğini kolaylaştırdığını; Goddard, Tschannen – Moran & Hoy (2001), grup bağlılığını teşvik ettiğini ve okulun başarisinin artırılmasını sağladığını ve Hoy & Tschannen – Moran (2003), okul kalitesinin artırılmasını sağladığını belirlemişlerdir (Aktaran: Koşar ve Yalçınkaya, 2013: 605-606).

Güçlü (2003) tarafından yapılan araştırma doğrultusunda; güçlü költürlere sahip okulların, örgüt üyelerini birbirine bağlayan ve örgütsel amaçları başarmaları için tüm okul üyeleri arasındaki bağlılığı sağlamlaştıran bir dizi değer ve norma sahip olması, o okullarda okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin ÖVD sergileme sıklıklarını artırmaktadır. Bu doğrultuda Güçlü (2003); okullarda ÖVD sergilenmesi sıklığını artıran temel değerleri okul yöneticilerinin uyumlu ve adil olması, etkileşim ve iletişime önem vermesi, dürüst davranması, gerçeğe bağlı olması, yeterli ve mükemmel olması, bireylerden çıkarlardan ziyade toplumsal çıkarları düşünmesi, yardımsever ve kişisel çabaya saygı göstermesi olarak belirlemiştir.

Rice & Steele (2004) tarafından yapılan araştırma doğrultusunda, költür ve psikolojik iyi oluş düzeyi arasında ilişki incelenmiştir. Araştırmaları sonucunda Rice & Steele (2004); költür ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişler ve psikolojik iyi oluş düzeyleri en yüksek katılımcıların da İskandinav kökenli olduklarını bulgulanmışlardır.

Kim & Hatfield (2004) araştırmaları doğrultusunda, farklı költürlerden gelen üniversite öğrencilerinin aşkı yaşam biçimleri ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmaları sonucunda Kim & Hatfield (2004); arkadaşça aşk yaşayan üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunu, pozitif ve negatif duygulanımı ve psikolojik iyi oluş düzeyini yordadığı belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca, tutkulu aşkın pozitif ve negatif duygulanımı ve



psikolojik iyi oluş düzeyini yordadığı, ancak yaşam doyumunu yordamadığı bulgulanmıştır.

Karabey (2005) tarafından yapılan araştırma kapsamında; okulun tüm iç ve dış paydaşlarının işbirliği ve koordinasyon içerisinde hareket ettiği, iletişim kanallarının açık olduğu, çatışmaların yerinde ve zamanında çözümlenebildiği, okul yöneticilerinin gerek ders programı hazırlama ve gerekse de performans değerlendirme sürecinde adil davrandığı örgütlerde öğretmenlerin ÖVD sergileme sıklıkları çok daha fazla olmaktadır.

Karakaş (2005) tarafından yapılan araştırma kapsamında; ÖVD'nin verimliliğe, örgütsel performansa ve örgütsel başarıya yardım eden ve yardım edilen çalışanların iş tatmini düzeylerinin artırılmasını, örgüte bağlılığın ve motivasyonun artmasını ve yeni çalışanlar için işletmenin cezp ediciliğinin artırılması bağlamında katkı sağladığı belirlenmiştir.

Messer & White (2006) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel adalet ile ÖVD arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda; örgütte çalışanlar tarafından algılanan örgütsel adalet düzeyi yükseldikçe, ÖVD sergilenmesi sıklığının da arttığı bulgulanmıştır.

Samancı (2006), Polat (2007), Kalaycı (2007), Arslantaş (2008), Asgari, Silong, Ahmad & Abusamah (2008) ve Singh & Srivatava (2009) tarafından yapılan araştırmalar doğrultusunda; öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin ÖVD'ye etkisi bulunmaktadır ve okulda oluşturulan güven ortamı ile ÖVD arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Chang (2006), çalışmasında stresin medyatör etkisini, üniversite öğrencilerinde mükemmeliyetçilik ve psikolojik iyi olmanın boyutları arasındaki ilişki ile düşünerek araştırmıştır. Mükemmeliyetçilik ile psikolojik iyi olma arasındaki ilişkiyi sınamak ve mükemmeliyetçilik ile psikolojik iyi olma arasındaki ilişkide stresin medyatör etkisi olup olmadığını belirlemek çalışmanın

amaçlarındandır. Çalışmaya toplam 281 üniversite öğrencisi katılmıştır. Mükemmeliyetçiliği ölçmek için geliştirilen Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği, stresi ölçmek için geliştirilmiş Algılanan Stres Ölçeği, Psikolojik iyi olmayı ölçmek için geliştirilmiş Çok Boyutlu Psikolojik İyi Olma Ölçeği kullanılmıştır. Sonuç olarak mükemmeliyetçilik ölçeğinin diğerleri ve sosyal boyutları ile algılanan stres arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki tespit edilmiş, kişisel mükemmeliyetçilik boyutu ve algılanan stres ile arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Mükemmeliyetçiliğin sosyal boyutu ile algılanan stres ile psikolojik iyi olmanın altı boyutu arasında anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Mükemmeliyetçiliğin kişisel boyutu ve diğerleri boyutu ile psikolojik iyi olma ölçekleri arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Mercan(2006) tarafından yapılan “Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık” konulu tez çalışmasının sonuçlarına göre; bulunduğu okula bağlılık duyan öğretmenlerin aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışı göstereceği sonucuna ulaşamayacağı belirtilmiştir. Öğretmenlerin okula bağlılık duyguları arttıkça, huzuru ön planda tuttıkları ve okul ortamını bozmamak adına seslerini yükseltmedikleri, kişiliklerinden tavizler verdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Ay (2007), öğretmenlerin öz-yeterliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisi inceleyen araştırmasında, öğretmenlerin öz-yeterlikleri örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Bununla birlikte örgütsel adalet, tükenmişlik ve yabancılaşma da örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu sonucuna ulaşmıştır.

Polat (2007) araştırması doğrultusunda; öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin ÖVD bağlamında yaklaşımlar sergilemelerinin en temel unsurlarını iç ve dış paydaşlara duyulan güven olarak belirlemiştir. Bu bağlamda Polat (2007) araştırmasına göre; öğretmenlerin zor durumlarda dahi desteklendiklerini bilmeleri, samimiyetle karşılaşmaları, her zaman doğru söylendiğine inanmaları, birbirlerine güvenen bireylerden oluşan bir örgüt içerisinde yer aldıklarını düşünmeleri, örgütte

dürüstlüğün ve tutarlılığın hâkim olduğuna kanaat getirmeleri, işbirliği içerisinde olduğuna inanç duymaları ve yaşanan problemlerin en kısa zamanda etkili bir şekilde çözüleceğine inanmaları durumunda ÖVD sıklığını artırdıklarını bulgulamıştır.

Polat (2007), Bökeoğlu ve Yılmaz (2008), Öztürk ve Aydın (2012) ve Yıldız (2013) tarafından yapılan araştırmalar doğrultusunda; güven algısının yüksek olduğu açık örgüt kültürünün çok daha kolay oluştuğu, bu okullarda iletişim kanallarının açık olduğu, işbirliğine girme davranışlarının yüksek düzeyde gerçekleştiği ve bu doğrultuda ÖVD sergilenme oranının arttığı belirlenmiştir. Araştırmalar doğrultusunda ayrıca; öğretmenlerin meslektaşlarına, yöneticilerine ve çalıştıkları kuruma güven duymaları ve beklentilerinin karşılanması doğrultusunda ÖVD gösterme eğilimlerinin arttığı bulgulanmıştır.

Aktay (2008), yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile ÖVD arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yaptığı çalışmada; güç, başarı, haz, uyarılma, özenetim, evrensellik, yardımseverlik, geleneksellik, uyum ve güvenlik değer tipleri ile ÖVD arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişkiler bulunduğunu belirlemiştir.

Kabataş (2010) tarafından yapılan araştırma kapsamında; ÖVD'nin çalışanların yardımlaşma eğilimlerinin artmasına, iş tatmini düzeylerinin artırılmasına, yönetsel değer ve kararlara, takım çalışmasının teşvik edilmesine, kaynakların daha etkin ve verimli kullanılmasına, çalışan verimliliğinin artırılmasına ve örgütün çevresel değişime uyumunun artırılmasına katkı sağladığı belirlenmiştir.

Gale (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırma doğrultusunda, örgütsel bağlılık faktörünün örgütsel özdeşleşme ve hedefleri içselleştirme alt boyutları bağlamında örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasını sağladığı belirlenmiştir. Bu çerçevede örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan bireylerin örgütte kalma isteklerinin daha yüksek düzeyde gerçekleştiği ve örgütte kalmak isteyen işgörenlerin de örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklıklarının o oranda yüksek olduğu belirtilmektedir.

Atalay (2010) tarafından yapılan araştırma doğrultusunda; örgütsel yapı ya da kurum yapısının, çalışanların ÖVD sergilemelerinde etkili bir tanımlayıcı olduğu belirlenmiş ve organik örgüt yapısına sahip kurumlarda çalışanların, mekanik örgüt yapısında çalışanlara göre çok daha yüksek düzeyde ÖVD sergiledikleri bulgulanmıştır. Bu sonuçlar Atalay (2010) tarafından; işletme amacına ulaşılabilmesi için vizyonun, çalışanlardan geleceğe yönelik ne beklendiğinin aktarılabilmesi için paylaşılması gerektiği şeklinde yorumlanmıştır.

Ekşioğlu (2011), üniversite öğrencilerinin inanç veya dünya görüşleri ile psikolojik iyi olma durumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre bireyin psikolojik iyi olma hali ile yüksek düzeyde olumlu veya olumsuz ilişkili bir inanç stili bulunmamaktadır. İyi olma durumu ile kesin inanç stilleri arasında önemli, anlamlı bir ilişki yoktur. Ancak göreceli, esnek ve gerilimli inanç/dünya görüşü ile iyi olma hali arasında düşük seviyede anlamlı bir ilişki vardır.

Demirci (2012), öz bilgi ile psikolojik iyi olma arasındaki ilişkiyi ve öz bilgi ile psikolojik iyi olma kavramlarının cinsiyet, algılanan gelir düzeyi, algılanan akademik başarı ve algılanan ebeveyn tutumları değişkenleri arasındaki farklılıkları incelemeyi amaçladığı çalışma yapmıştır. Araştırma sonucunda, öz bilgi ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yüksek düzeyde öz bilgi düzeylerine sahip öğrencilerin psikolojik iyi olma düzeylerinin de yüksek olduğu görülmüştür. Basit Regresyon Analizi sonuçlarına göre öz bilginin psikolojik iyi olmayı anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür. Aşamalı Regresyon Analizi sonuçlarına göre psikolojik iyi olmanın tüm boyutlarını içeren son modelde, standartlaştırılmış beta katsayılarının öz bilgiyi yordamasındaki göreceli önem sıralarına göre çevresel hakimiyet, öz kabul, yaşam amaçları ve özerklik alt boyutlarının öz bilgiyi anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Bireysel gelişim ve olumlu ilişkiler boyutlarının ise öz bilginin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmüştür. Öğretmen adaylarının öz bilgi düzeylerinin

cinsiyet ve algılanan gelir düzeyi açısından anlamlı farklılıklar göstermediği, akademik başarı ve ebeveyn tutumları açısından ise anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Öğretmen adaylarının psikolojik iyi olma düzeylerinin ise cinsiyet, algılanan gelir düzeyi, akademik başarı ve ebeveyn tutumları açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmamızın modeli, araştırmamızın evreni ve örneklemini, araştırmamıza ışık tutacak verilerin toplanma yöntemi, veri toplama aracının hazırlanması ve özellikleri, araştırma verilerinin nasıl toplandığı ve araştırma verilerimizin analizi yer almıştır.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Karaman ilinde okul yöneticilerin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu araştırma nicel verilere dayalı tarama modelinde bir araştırmadır.

Tarama modelleri, geçmişte ya da bugün varolan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2005: 77).

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Karaman ilinde görev yapan ( $\alpha=420$ ) okul müdürü, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısından oluşmaktadır. Araştırma yansız olarak seçilen örneklem üzerinde yapılmıştır. Örneklem dahil Karaman ilinde görev yapan ( $\alpha=420$ ) okul müdürü, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısından oluşan bu evreni tesadüfi örnekleme (random) yöntemiyle seçilen; ( $n=201$ ) okul yöneticisinden oluşacak bir örneklem grubunun 0,05 anlamlılık ve % 5 hoşgörü düzeyinde temsil edebileceği düşünölmüştür (Balcı, 2004:95).

$$n = \frac{\frac{t^2 \cdot (P \cdot Q)}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \cdot \frac{t^2 \cdot (P \cdot Q)}{d^2}} = \frac{\frac{1,96^2 \cdot (.25)}{.05^2}}{1 + \frac{1}{420} \cdot \frac{1,96^2 \cdot (.25)}{.05^2}} = 201$$

### **3.3. Araştırmaya Katılanların Özellikleri**

Uygulanan ölçek sonucunda 290 okul müdürü, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısına ulaşılmış bu yönetici grubundan 227 form tarafımıza ulaştırılmış olup 201 geçerli ölçek formu elde edilmiştir. Bu ölçeklerin demografik verilerine ilişkin istatistikler aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 3.1’de yöneticilerin % 15,9’unu bayan, % 84,1’ini erkek yöneticiler oluşturmaktadır. Yöneticilerin mesleki kıdemlerinin % 17,4’ünü 1-4 yıl, % 20,9’unu 5-10 yıl, % 33,8’ini 11-15 yıl ve % 27,9’unu 16 yıl ve üzeri kıdemi olanlar oluşturmaktadır.

**Tablo 3.1. Okul Yöneticilerin Frekans Dağılım Tablosu**

| Yönetici                      | Frekans (f) | Yüzde (%)      |
|-------------------------------|-------------|----------------|
| <b>Cinsiyet</b>               |             |                |
| Bayan                         | 32          | 15,9           |
| Erkek                         | 169         | 84,1           |
| <b>Mesleki Kıdem</b>          |             |                |
| 1-4 Yıl                       | 35          | 17,4           |
| 5-10 Yıl                      | 42          | 20,9           |
| 11-15 Yıl                     | 68          | 33,8           |
| 16 Yıl ve Üzeri               | 56          | 27,9           |
| <b>Yöneticilikteki kıdemi</b> |             |                |
| 1-4 Yıl                       | 104         | 51,7           |
| 5-10 Yıl                      | 35          | 17,4           |
| 11-15 Yıl                     | 30          | 14,9           |
| 16 Yıl ve Üzeri               | 32          | 15,9           |
| <b>Medeni Durum</b>           |             |                |
| Evli                          | 166         | 82,6           |
| Bekar                         | 35          | 17,4           |
| <b>Eğitim Durumu</b>          |             |                |
| Lisans                        | 163         | 81,1           |
| Yüksek Lisans ve Doktora      | 38          | 18,9           |
| <b>Görev Yeri</b>             |             |                |
| İl                            | 94          | 46,8           |
| İlçe                          | 73          | 36,3           |
| Diğer                         | 34          | 16,9           |
| <b>Okul Türü</b>              |             |                |
| İlkokul                       | 85          | 42,3           |
| Ortaokul                      | 79          | 39,3           |
| Ortaöğretim                   | 37          | 18,4           |
| <b>Genel Toplam</b>           | <b>201</b>  | <b>100 (%)</b> |

Yöneticilerin görev kıdemlerinin % 51,7'sini 1-4 yıl, % 17,4'ünü 5-10 yıl, % 14,9'unu 11-15 yıl ve % 15,9'unu 16 yıl ve üzeri kıdem oluşturmaktadır. Yöneticilerin medeni durumlarının % 82,6'sını evli, % 17,4'ünü bekarlar oluşturmaktadır. Yöneticilerin eğitim durumlarının % 81,1'ini lisans, % 18,9'unu yüksek lisans ve doktora mezunları oluşturmaktadır. Yöneticilerin görev yerlerinin %



46,8'ini il, % 36,3'ünü ilçe ve % 16,9'unu diğerk yerleşim yeri oluşturmaktadır. Yöneticilerin çalıştıkları okul türlerinin % 42,3'ünü ilkokul, % 39,3'ünü ortaokul ve % 18,4'ünü ortaöğretim okulları oluşturmaktadır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemek için iki ölçek kullanılmıştır.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Diener ve arkadaşları (2009-2010) tarafından mevcut iyi oluş ölçümlerini tamamlayıcı, sosyo-psikolojik iyi oluşu ölçmek için geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Telef (2011; 2013) tarafından yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda toplam açıklanan varyansın %42 olduğu saptanmıştır. Ölçek maddelerinin faktör yükleri .54 ile .76 arasında hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde uyum indeksi değerleri RMSEA= 0.08, SRMR=0.04, GFI= 0.96, NFI= 0.94, RFI= 0.92, CFI= 0.95 ve IFI=0.95 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin güvenirlik çalışmasında elde edilen Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .80 olarak hesaplanmıştır. Test tekrar sonucuna göre ölçeğin birinci ve ikinci uygulama arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür ( $r= 0.86$ ,  $p<.001$ ). Psikolojik İyi oluş ölçeğinin madde toplam korelasyonlarının .41 ile .63 arasında değişiklik gösterdiği ve t-değerlerinin anlamlı olduğu saptanmıştır ( $p<.001$ ). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nin maddeleri kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde 1–5 arasında cevaplanmaktadır. Bütün maddeler olumlu şekilde ifade edilmektedir. Puanlar 8 (tüm maddelere kesinlikle katılmıyorum cevabı verilirse) ile 40 (tüm maddelere kesinlikle katılıyorum cevabı verilirse) arasında değişmektedir. Yüksek puan kişinin birçok psikolojik kaynak ve güce sahip olduğunu gösterir. Ölçek iyi oluşun yönleri ile ilgili ayrı ayrı ölçümler sağlamasa da, o önemli olduğuna inandığımız farklı alanlarda olumlu işlevler ile ilgili genel bir bakış sağlamaktadır (Diener ve arkadaşları, 2010).

Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ölçeği 8 sorudan ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek uygulanmadan önce araştırmacı tarafından Açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizine göre,

faktör analizi tüm veri yapıları için uygun olmayabilir. Verilerin faktör analizi uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO and Barlett's Tests) testi yapılmıştır. Psikolojik iyi olma ölçeği KMO=,923, sig=,000). KMO'nun ,60'dan yüksek ve Barlett testi anlamlı çıkmıştır. Faktör ortak varyansı (communalities) tabloları incelendiğinde, analize alınan n=8 maddenin öz değeri 1'den büyük olan bir faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu tek faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans % 58,0'dır. Maddelerle ilgili tanımlanan iki faktörün ortak varyansları (communalities) ise 0,60 ile 0,778 arasında değiştiği gözlemlenmektedir. Buna göre analizde önemli faktör olarak ortaya çıkan tek faktörün birlikte, maddelerdeki toplam varyansın ve ölçeğe ilişkin varyansın çoğunluğunu açıkladıkları görülmektedir. Component Matrix tablosu incelendiğinde bu 8 maddenin genelinin tek faktör yük değerlerinin 0,654 ve ,897 arasında olduğu görülmektedir. Bu bulgu ölçeğin genel bir faktöre sahip olduğunu göstermektedir.

**Tablo 3.2. Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma Ölçeği (AFA) Geçerlik ve Güvenirlilik Analiz Sonuçları**

| Madde No                                       | Faktör Ortak Varyansı | Faktör Yük Değeri   | Döndürme Sonrası Yük Değerleri |                                   | Cronbach's Alpha |
|--|-----------------------|---|--------------------------------|-----------------------------------|------------------|
|  |                       |   | PIO                            |                                   |                  |
| 1  | ,724                  | ,824  | ,822                           |                                   | ,935             |
| 2  | ,745                  | ,654  | ,867                           |                                   | ,937             |
| 3  | ,715                  | ,923  | ,819                           |                                   | ,936             |
| 4  | ,711                  | ,896  | ,886                           |                                   | ,936             |
| 5  | ,778                  | ,887  | ,898                           |                                   | ,935             |
| 6  | ,654                  | ,897  | ,786                           |                                   | ,938             |
| 7  | ,689                  | ,887  | ,723                           |                                   | ,936             |
| 8  | ,605                  | ,773  | ,792                           |                                   | ,936             |
| Açıklanan Varyans Toplam=% 58,0<br>PIO= % 32,0 |                       | Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)=,923<br>Bartlett's Test of Sphericity<br>Approx. Chi-Square=3987,003<br>df=190<br>Sig=,000 |                                | Cronbach's Alfa=,939<br>(8 madde) |                  |

Döndürme öncesinde birinci faktörün yol açtığı varyansın % 32,0 olması da genel bir faktörün varlığının bir başka kanıtıdır. Ancak, tek önemli faktörün içerdiği maddeler bakımında daha kolay tanımlanabilmesi için (rotated component matrix)

incelendiğinde; Psikolojik iyi olma (PIO) 1-8 sorularda yüksek yük değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Güvenirlik, kişilerin anket maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanabilir. Güvenirlik, testin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir. Testin güvenirlilik katsayısı olarak hesaplanan korelasyon (r), test puanlarına ilişkin bireysel farklılıkların ne derece gerçek ve ne derece hata faktörüne bağlı olduğunu yorumlamak amacıyla kullanılır. Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ölçeği güvenirlilik katsayısı (Cronbach's Alpha =,939) olarak çıkmıştır. Bireyler arası gözlenen test puanlarındaki farkların % 93,9 oranında gerçek farkların % 6,1 oranında ise hatayı yansıttığı söylenilebilir. Tablo 3.2'de ölçeğin alt boyutlarının güvenirlilik katsayıları yer almaktadır. Adı geçen ölçeğin Kuder Richardson-20 (KR-20) ve Cronbach alfa ( $\alpha$ ) güvenirliliği sonucu .70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenirliliği için genel olarak yeterli görülmektedir.

Psikolojik iyi olma ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tablo 3.3'de p değerinin anlamlı olduğu görülmektedir.  $\chi^2/df$  değerinin 0 ile 2 arasında olması iyi uyumdur.. Analiz sonucu ( $\chi^2/df=1,938$ ) değeri iyi uyum değeridir.

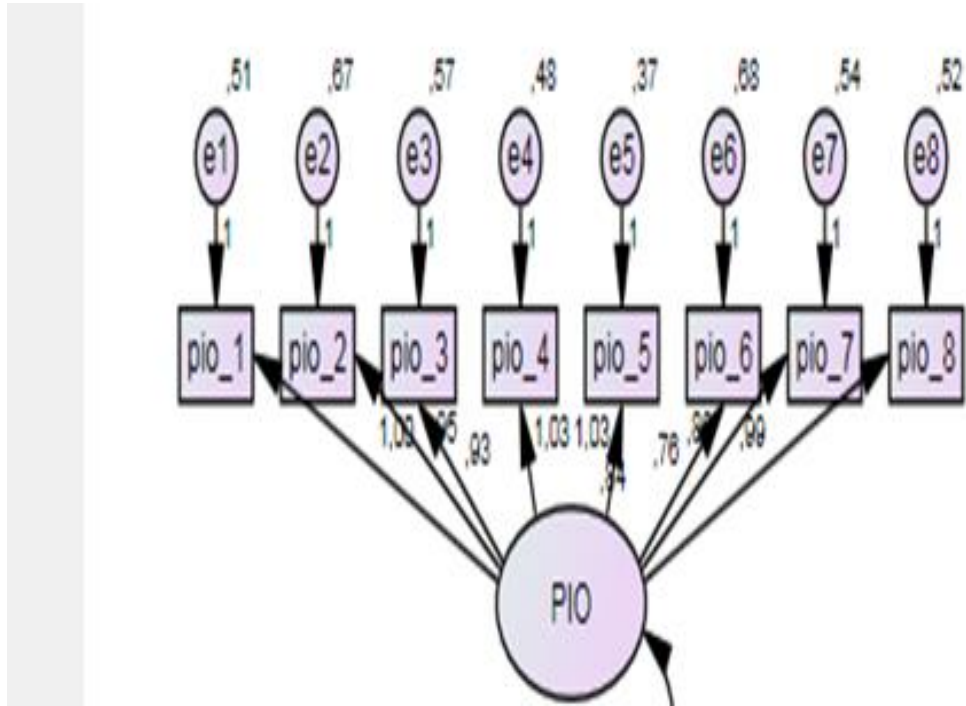
**Tablo 3.3. Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Analiz Sonuçları**

| Model              | $\chi^2$ | df  | P    | $\chi^2/df$ | GFI | SRMR | CFI | RMSEA |
|--------------------|----------|-----|------|-------------|-----|------|-----|-------|
| Bağımsız Faktörler | 306,567  | 169 | ,000 | 1,8         | ,87 | ,05  | ,95 | ,05   |

Kalıntılara dayanan uyum indeksi (GFI) ,95 ile 1,0 arasında iyi uyum değeridir. Ancak ,90 ile ,95 arasındaki değerler kabul edilebilir uyum değerleridir. Analiz sonucunda çıkan (GFI=,87) model için başarılı bir sonuçtur ve gözlenen değişkenler arasında yeterince kovaryansın hesaplandığı anlamına gelmektedir. Yine kalıntılara dayalı uyum indeksi SRMR değeri 0 ile ,05 iyi uyum değeridir. Ancak ,05 ile ,10'da arası da kabul edilebilir uyum değeridir. Analiz sonucunda çıkan (SRMR=,05) model için başarılı bir sonuçtur. Bağımsız modele dayanan uyum indeksi (CFI) için ,97 ile 1,0 iyi uyumdur. Ancak ,95 ile ,97 arası değerler kabul edilebilir uyum değerleridir. 1'e yaklaştıkça uyum iyiliğinin arttığını gösterir. Analiz sonucunda çıkan (CFI=,95) model için başarılı bir sonuçtur. Yaklaşık hataların

ortalama kare kökü (RMSEA) 0 ile ,05 arasında iyi uyumdur. Ancak ,05 ile ,10 arası değerlerde kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Analiz sonucunda çıkan (RMSEA=,05) model için başarılı bir sonuçtur.

**Şekil 1.** Psikolojik İyi Olmaya İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Grafiği



“Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği” (DiPaola, Tarter ve Hoy, 2005) Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği'nin orijinal formu, likert tipi 12 maddeden oluşmaktadır. Toplam puanın hesaplanmasında ölçekte bulunan iki maddenin puanlaması ters olarak yapılmaktadır. Ölçeğin orijinal formu tek boyutludur. Formun güvenilirlik katsayısı  $\alpha = .86$ 'dır. Ölçekten elde edilen yüksek puan yüksek örgütsel vatandaşlık davranışını göstermektedir (DiPaola ve Hoy, 2005). Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından yapılmıştır. Faktörün öz değeri 5.48'dir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .31 ile .82 arasında

değişmektedir. Ölçeğin tek başına açıkladığı varyans % 45.66'dır. Örgütsel vatandaşlık ölçeği ile ilgili güvenirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı  $\alpha = .87$  olarak belirlenmiştir (Taşdan ve Yılmaz, 2008). Ölçekler kesinlikle katılmıyorumdan kesinlikle katılıyorumu uzanan beşli likert tipi cevap ölçeğine sahiptir.

Okul yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği 12 sorudan ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek uygulanmadan önce araştırmacı tarafından Açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizine göre, faktör analizi tüm veri yapıları için uygun olmayabilir. Verilerin faktör analizi uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO and Barlett's Tests) testi yapılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği KMO=.937, sig=.000). KMO'nun ,60'dan yüksek ve Barlett testi anlamlı çıkmıştır. Faktör ortak varyansları (communalities) tabloları incelendiğinde, analize alınan n=12 maddenin öz değeri 1'den büyük olan bir faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu tek faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans % 50,5'dir. Maddelerle ilgili tanımlanan iki faktörün ortak varyansları (communalities) ise 0,60 ile 0,778 arasında değiştiği gözlemlenmektedir. Buna göre analizde önemli faktör olarak ortaya çıkan tek faktörün birlikte, maddelerdeki toplam varyansın ve ölçeğe ilişkin varyansın çoğunluğunu açıkladıkları görülmektedir. Component Matrix tablosu incelendiğinde bu 8 maddenin genelini tek faktör yük değerlerinin 0,674 ve ,953 arasında olduğu görülmektedir. Bu bulgu ölçeğin genel bir faktöre sahip olduğunu göstermektedir.

**Tablo 3.4. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği (AFA) Geçerlik ve Güvenirlik Analiz Sonuçları**

| Madde No                      | Faktör Ortak Varyansı         | Faktör Yük Değeri | Döndürme              | Cronbach's Alpha |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------------|-----------------------|------------------|
|                               |                               |                   | Sonrası Yük Değerleri |                  |
|                               |                               |                   | OVD                   |                  |
| 1                             | ,674                          | ,753              | ,737                  | ,937             |
| 2                             | ,837                          | ,720              | ,725                  | ,938             |
| 3                             | ,644                          | ,887              | ,899                  | ,935             |
| 4                             | ,721                          | ,819              | ,896                  | ,938             |
| 5                             | ,865                          | ,760              | ,812                  | ,937             |
| 6                             | ,738                          | ,671              | ,701                  | ,937             |
| 7                             | ,855                          | ,708              | ,887                  | ,936             |
| 8                             | ,878                          | ,750              | ,789                  | ,935             |
| 9                             | ,734                          | ,594              | ,636                  | ,938             |
| 10                            | ,781                          | ,675              | ,742                  | ,937             |
| 11                            | ,953                          | ,768              | ,770                  | ,935             |
| 12                            | ,896                          | ,710              | ,735                  | ,930             |
| Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)=,937 |                               |                   |                       |                  |
| Açıklanan Varyans             | Bartlett's Test of Sphericity |                   | Cronbach's Alfa=,936  |                  |
| Toplam=% 50,5                 | Approx. Chi-Square=2609,182   |                   |                       |                  |
| OVD=%49,5                     | df=190                        |                   |                       |                  |
| Sig=,000                      |                               |                   |                       |                  |

Döndürme öncesinde birinci faktörün yol açtığı varyansın % 49,5 olması da genel bir faktörün varlığının bir başka kanıtıdır. Ancak, tek önemli faktörün içerdiği maddeler bakımında daha kolay tanımlanabilmesi için (rotated component matrix) incelendiğinde; Örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği (ÖVD) 1-12 sorularda yüksek yük değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Güvenirlik, kişilerin anket maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanabilir. Güvenirlik, testin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir. Testin güvenirlik katsayısı olarak hesaplanan korelasyon (r), test puanlarına ilişkin bireysel farklılıkların ne derece gerçek ve ne derece hata faktörüne bağlı olduğunu yorumlamak amacıyla kullanılır. Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ölçeği güvenirlik katsayısı (Cronbach's Alpha =,936) olarak çıkmıştır. Bireyler arası gözlenen test puanlarındaki farkların % 93,6 oranında gerçek farkların % 6,4 oranında ise hatayı yansıttığı söylenilebilir. Tablo 3.3'de ölçeğin alt boyutlarının

güvenirlik katsayıları yer almaktadır. Adı geçen ölçeğin Kuder Richardson-20 (KR-20) ve Cronbach alfa ( $\alpha$ ) güvenirliği sonucu .70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenirliği için genel olarak yeterli görülmektedir.

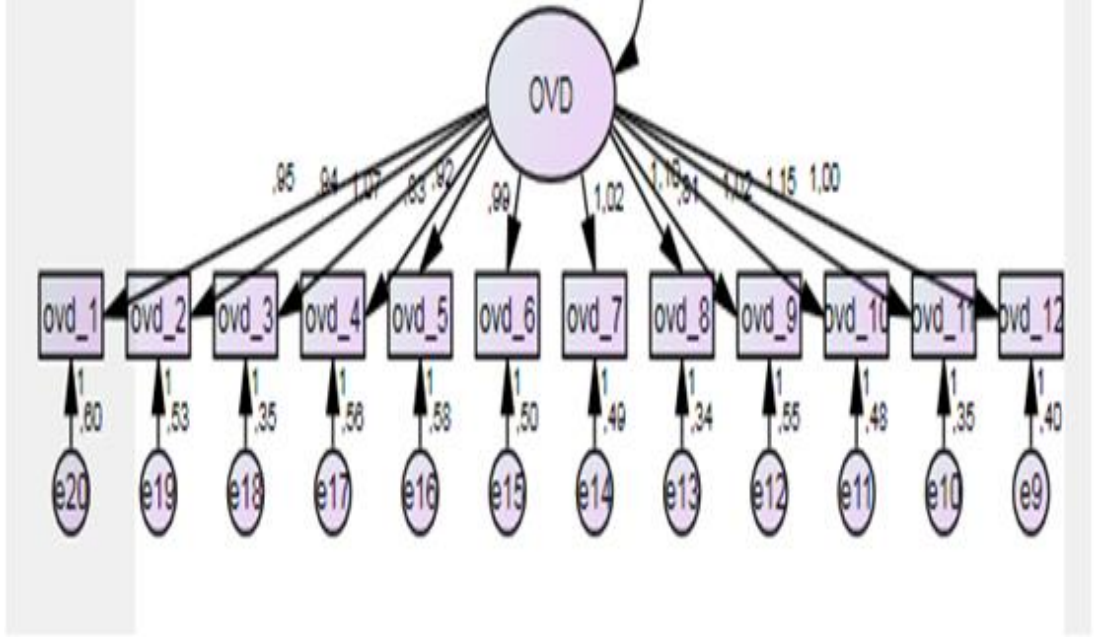
Örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tablo 3.3’de p değerinin anlamlı olduğu görülmektedir.  $\chi^2/df$  değerinin 0 ile 2 arasında olması iyi uyumdur.. Analiz sonucu ( $\chi^2/df=1,938$ ) değeri iyi uyum değeridir.

**Tablo 3.5. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Analiz Sonuçları**

| Model              | $\chi^2$ | Df  | P    | $\chi^2/df$ | GFI | SRMR | CFI | RMSEA |
|--------------------|----------|-----|------|-------------|-----|------|-----|-------|
| Bağımsız Faktörler | 301,102  | 169 | ,000 | 1,7         | ,88 | ,05  | ,96 | ,05   |

Kalıntılara dayanan uyum indeksi (GFI) ,95 ile 1,0 arasında iyi uyum değeridir. Ancak ,90 ile ,95 arasındaki değerler kabul edilebilir uyum değerleridir. Analiz sonucunda çıkan (GFI=,88) model için başarılı bir sonuçtur ve gözlenen değişkenler arasında yeterince kovaryansın hesaplandığı anlamına gelmektedir. Yine kalıntılara dayalı uyum indeksi SRMR değeri 0 ile ,05 iyi uyum değeridir. Ancak ,05 ile ,10’da arası da kabul edilebilir uyum değeridir. Analiz sonucunda çıkan (SRMR=,05) model için başarılı bir sonuçtur. Bağımsız modele dayanan uyum indeksi (CFI) için ,97 ile 1,0 iyi uyumdur. Ancak ,95 ile ,97 arası değerler kabul edilebilir uyum değerleridir. 1’e yaklaştıkça uyum iyiliğinin arttığını gösterir. Analiz sonucunda çıkan (CFI=,96) model için başarılı bir sonuçtur. Yaklaşık hataların ortalama kare kökü (RMSEA) 0 ile ,05 arasında iyi uyumdur. Ancak ,05 ile ,10 arası değerlerde kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Analiz sonucunda çıkan (RMSEA=,05) model için başarılı bir sonuçtur.

**Şekil 2.** Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Grafiği



### 3.4. Verilerin Çözümü

Ölçek aracılığıyla toplanan veriler, SPSS 22.0 paket programına kaydedilmiş ve veriler analiz edilmiştir.

Yöneticilerin “cinsiyet, medeni durum”a göre anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için t testi kullanılmıştır. İki'den fazla grup karşılaştırıldığında ilişkisiz örneklemelerde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak analiz edilmektedir. Anlamlı farkın bulunduğu durumlarda farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için LSD testi kullanılmıştır. Yöneticilerin “mesleki kıdem, görev kıdemi, eğitim durumu, görev yeri, okul türü”ne ilişkin anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için Anova testi kullanılmıştır. (Büyüköztürk, 2005:48).

Korelasyon katsayısı, iki değişken arasındaki ilişkinin miktarını bulup yorumlamak amacıyla kullanılır ( $r=-,30$  ile  $+,30$  düşük ilişki,  $r=-,31$  ile  $+,69$  orta ilişki,  $r=-,70$  ile  $+,-1,0$  yüksek ilişki) (Büyüköztürk, 2005:32) Regresyon analizi,



aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişken olarak ayırımı ile aralarındaki ilişkinin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecini anlatır (Büyüköztürk, 2005:91). Araştırmanın anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak alınmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular, araştırma sorularına uygun olarak tablolara dönüştürülerek yorumlanmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde, okul yöneticilerin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki ile ilgili görüşleri ölçek aracılığı ile elde edilen verilerin analizi sonucundan ortaya çıkan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

#### 4.1. Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Bu bölümde okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri; cinsiyet, mesleki kıdem, görev kıdemi, medeni durum, eğitim durumu, görev yeri ve okul türüne göre analiz edilmiştir.

##### 4.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Okul yöneticilerin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri cinsiyet değişkenine göre gruplandırılmış ve “bağımsız iki grup t-testi” uygulanmıştır. Tablo 4.1.’de cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları yer almaktadır. Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları ortalamalarının birbirine yakın oldukları görülmektedir.

**Tablo 4.1.Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları**

| Boyutlar | Değişken | N   | $\bar{x}$ | Ss  | sd  | t    | p    |
|----------|----------|-----|-----------|-----|-----|------|------|
| PIO      | Bayan    | 32  | 2,33      | ,34 | 199 | ,030 | ,976 |
|          | Erkek    | 169 | 2,32      | ,44 |     |      |      |
| OVD      | Bayan    | 32  | 2,67      | ,29 | 199 | ,357 | ,721 |
|          | Erkek    | 169 | 2,64      | ,43 |     |      |      |

*\*p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı*

Analiz sonucuna göre ortalamalar arasındaki farkların istatistiki olarak anlamlı olmadıkları görülmektedir. Bu analizle ilgili olarak ortaya çıkan t

değerlerinin anlamlılık (p değerlerinin) derecelerinin ,05 den büyük olması anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Okul yöneticilerin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifadeyle; bayan ve erkek yöneticilerin görüşleri psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili aynı doğrultudadır. Buna gerekçe olarak okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma davranışlarında bayan ve erkek olarak; amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürmelerini, sosyal ilişkilerinde destekleyici ve tatmin edici olmalarını, günlük aktivitelerine bağlı ve ilgili olmaları söylenilebilir. Öte yandan örgütsel vatandaşlık davranışında bayan ve erkek okul yöneticilerinin; başka insanlara yardım etmenin onları mutlu etmesini, yöneticilerin insanlara eşit yaklaşmaları gerektiğini düşünmelerini, yöneticilerin personeline saygı ve sevgi çerçevesi içinde yaklaşmaları gerektiğini düşünmelerini ve yöneticilerin kendilerini sürekli geliştirmesi gerektiğini düşünmeleri katılımcıların görüşlerini etkilemiş olabilir.

Araştırmadan elde edilen sonuca göre cinsiyet değişkeninin psikolojik iyi olma haliyle ÖVD'ni farklılaştırmaması, kadın ve erkeğin ikisinin de birlikte çalıştığı okul ortamlarında cinsiyet rollerinin okul yöneticisi /öğretmen rollerine dönüşmesiyle birlikte geleneksel ata erkil bakış açısından kaynaklı toplumsal cinsiyet rollerinin okul yöneticiliğinde pek fazla önemli bir yere sahip olmadığını göstermektedir.

#### **4.1.2. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Okul yöneticilerin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre ortalamaları Tablo 4.2'de verilmiştir. Okul yöneticilerinin ortalamaları incelendiğinde mesleki kıdem grupları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Ortalamalar

| Boyutlar | Değişken        | N   | $\bar{X}$ | SS   |
|----------|-----------------|-----|-----------|------|
| PIO      | 1-4 Yıl         | 35  | 2,14      | 0,42 |
|          | 5-10 Yıl        | 42  | 2,29      | 0,44 |
|          | 11-15 Yıl       | 68  | 2,32      | 0,37 |
|          | 16 Yıl ve Üzeri | 56  | 2,49      | 0,44 |
|          | Total           | 201 | 2,33      | 0,43 |
| OVD      | 1-4 Yıl         | 35  | 2,47      | 0,45 |
|          | 5-10 Yıl        | 42  | 2,62      | 0,44 |
|          | 11-15 Yıl       | 68  | 2,67      | 0,39 |
|          | 16 Yıl ve Üzeri | 56  | 2,77      | 0,38 |
|          | Total           | 201 | 2,65      | 0,42 |

Tablo 4.3’de mesleki kıdem değişkeni bakımından, okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlığa ilişkin varyans analizi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre ortalamalar arasındaki farkın psikolojik iyi olma ( $F=5,29$ ) ve örgütsel vatandaşlık davranışının ( $F=3,96$ ) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerin mesleki kıdemlerine göre psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarında anlamlı bir farklılık vardır. Diğer bir ifadeyle mesleki kıdem değişkeninde okul yöneticilerin görüşleri farklı doğrultudadır.

Tablo 4.3. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Sonuçları

| Boyutlar | Değişim Kaynağı | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F    | p     | LSD |
|----------|-----------------|-----------------|---------------------|--------------------|------|-------|-----|
| PIO      | Grup Arası      | 2,745           | 3                   | ,915               | 5,29 | ,002* | 1-2 |
|          | Grup İçi        | 34,043          | 197                 | ,173               | 6    |       | 1-3 |
|          | Toplam          | 36,789          | 200                 |                    |      |       | 1-4 |
|          |                 |                 |                     |                    |      |       |     |
| OVD      | Grup Arası      | 1,963           | 3                   | ,654               | 3,96 | ,009* | 1-3 |
|          | Grup İçi        | 32,516          | 197                 | ,165               | 5    |       | 1-4 |
|          | Toplam          | 34,479          | 200                 |                    |      |       |     |
|          |                 |                 |                     |                    |      |       |     |

\* $p < 0,05$  anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Görüş farklılığının hangi alt gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD testinde psikolojik iyi olma boyutunda mesleki kıdemi 1-4 yıl olanlar ile; 5-10, 11-15 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar arasında görüş farklılığı

olduğu görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunda mesleki kıdemi 1-4 yıl olanlar ile; 11-15 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar arasında olduğu görülmektedir.

Mesleki kıdem değişkenine göre elde edilen bulgularda mesleki kıdemi 1-4 yıl olan okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma boyutundaki puan ortalamalarının 5-10 , 11-15, 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip yöneticilerden daha düşük olduğu görülmektedir. Bu farklılığın sebebi 1-4 yıllık öğretmenlerin erken dönemlerde ya da başka bir deyişle yeterli tecrübeye sahip olmadan yöneticilik görevlerine getirilmeleri olabilir. Çünkü Ankete cevap veren 1-4 yıllık yöneticilerin ‘Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim’ sorusuna verdikleri cevaplarla mesleki kıdemleri daha fazla olan okul yöneticilerine göre kendilerini eksik gördükleri anlaşılmaktadır.

Mesleki kıdem değişkenine göre elde edilen bulgularda mesleki kıdemi 1-4 yıl olanların okul yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışları boyutundaki puan ortalamalarının 5-10 , 11-15, 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip yöneticilerden daha düşük olduğu görülmektedir. Özellikle vatandaş olarak topluma hizmette bulunmanın okul yöneticilerini mutlu edip etmemesi sorusuna 1- 4 yıllık yöneticilerin daha düşük puanlarla katılmış olması işlerinin sadece okul yönetimi ile sınırlı olduklarını düşünmelerinden kaynaklandığı söylenebilir. 5-10 , 11-15, 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip okul yöneticilerinin okul yöneticiliğini bir bakıma toplum hizmeti olarak görmeleri bu konudaki görüşlerini etkilemiş olabilir

#### **4.1.3. Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Okul yöneticilerin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşlerinin görev kıdemi değişkenine göre ortalamaları Tablo 4.4’de verilmiştir. Okul yöneticilerinin ortalamaları incelendiğinde görev kıdemi grupları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.4. Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Ortalamalar**

| Boyutlar | Değişken        | N   | $\bar{X}$ | SS   |
|----------|-----------------|-----|-----------|------|
| PIO      | 1-4 Yıl         | 104 | 2,36      | 0,42 |
|          | 5-10 Yıl        | 35  | 2,30      | 0,39 |
|          | 11-15 Yıl       | 30  | 2,38      | 0,50 |
|          | 16 Yıl ve Üzeri | 32  | 2,20      | 0,41 |
|          | Total           | 201 | 2,33      | 0,43 |
| OVD      | 1-4 Yıl         | 104 | 2,69      | 0,42 |
|          | 5-10 Yıl        | 35  | 2,61      | 0,37 |
|          | 11-15 Yıl       | 30  | 2,67      | 0,47 |
|          | 16 Yıl ve Üzeri | 32  | 2,54      | 0,37 |
|          | Total           | 201 | 2,65      | 0,42 |

Bununla birlikte görev kıdemi değişkeni bakımından yöneticilerin ortalamaları arasındaki bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tablo 4.5’de görev kıdemi değişkeni bakımından, okul yöneticilerinin ortalamaları arasındaki farkın anlam düzeyleri yer almaktadır. Bu sonuçlara göre ortalamalar arasındaki farkın psikolojik iyi olma ( $F=1,34$ ) ve örgütsel vatandaşlık davranışının ( $F=1,19$ ) istatistiksel olarak anlamlı olmağı görülmektedir.

**Tablo 4.5. Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Anova Sonuçları**

| Boyutlar | Değişim Kaynağı | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F     | P    | LSD |
|----------|-----------------|-----------------|---------------------|--------------------|-------|------|-----|
| PIO      | Grup Arası      | ,741            | 3                   | ,247               | 1,349 | ,260 | -   |
|          | Grup İçi        | 36,048          | 197                 | ,183               |       |      |     |
|          | Toplam          | 36,789          | 200                 |                    |       |      |     |
| OVD      | Grup Arası      | ,616            | 3                   | ,205               | 1,195 | ,313 | -   |
|          | Grup İçi        | 33,863          | 197                 | ,172               |       |      |     |
|          | Toplam          | 34,479          | 200                 |                    |       |      |     |

\* $p < 0,05$  anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Okul yöneticilerin görev kıdemlerine göre psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarında anlamlı bir farklılık yoktur. Diğer bir ifadeyle görev kıdemi değişkeni okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlığa ilişkin görüşlerini farklılaştırmamıştır.

Görev kıdemine göre okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık boyutlarında anlamlı farklılık olmamasının önemli bir nedeni de okul yöneticiliğinin öğretmenlik mesleğinin ikinci görevi olarak yer almasıdır. Okul yöneticileri yürürlükteki mevzuata göre okul yöneticiliğine talip olmakta, mülakat sonucunda valilikler tarafından görevlendirilmektedirler

Okul yöneticileri görev kıdemine göre farklı bulgular olmamasının bir nedeninde okul yöneticilerinin ÖVD konusunda sürekli sergiledikleri olumlu davranışları olabilir.

#### 4.1.4. Medeni Durum Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Okul yöneticilerin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri medeni durum değişkenine göre gruplandırılmış ve “bağımsız iki grup t-testi” uygulanmıştır. Tablo 4.6.’da medeni durum değişkenine göre t testi sonuçları yer almaktadır. Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamalarının birbirine yakın oldukları görülmektedir.

**Tablo 4.6. Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları**

| Boyutlar | Değişken | N   | $\bar{x}$ | ss     | sd  | t    | p    |
|----------|----------|-----|-----------|--------|-----|------|------|
| PIO      | Evli     | 166 | 2,3362    | ,44297 | 199 | ,507 | ,613 |
|          | Bekar    | 35  | 2,2957    | ,35830 |     |      |      |
| OVD      | Evli     | 166 | 2,6483    | ,42621 | 199 | ,359 | ,720 |
|          | Bekar    | 35  | 2,6760    | ,36317 |     |      |      |

*\*p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı*

Analiz sonucu t testinin anlamlı olmadığı görülmektedir. Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık boyutlarına ilişkin görüşlerinin evli ya da bekar olmalarına göre farklılık göstermemesi okul

yöneticilerinin öğretmen kimliği ile anlamlı ve mutlu bir yaşam sürdürüyor olmalarından ve gelecekleri hakkında kaygı duymuyor olmalarından kaynaklanabilir.

#### 4.1.5. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Okul yöneticilerin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre ortalamaları Tablo 4.7’de verilmiştir. Okul yöneticilerinin ortalamaları incelendiğinde eğitim durumu grupları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.7. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Ortalamalar**

| Boyutlar | Değişken         | N   | $\bar{X}$ | SS   |
|----------|------------------|-----|-----------|------|
| PIO      | Lisans           | 163 | 2,31      | 0,43 |
|          | Yük.Lis. + Dokt. | 38  | 2,43      | 0,42 |
|          | Total            | 201 | 2,38      | 0,43 |
| OVD      | Lisans           | 163 | 2,64      | 0,41 |
|          | Yük.Lis.+ Dokt.  | 38  | 2,72      | 0,45 |
|          | Total            | 201 | 2,68      | 0,43 |

Tablo 4.8’de eğitim durumu değişkeni bakımından, okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlığa ilişkin varyans analiz sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre ortalamalar arasındaki farkın psikolojik iyi olma ( $F=,59$ ) ve örgütsel vatandaşlık davranışının ( $F=,25$ ) istatistiksel olarak anlamlı olmağı görülmektedir.



**Tablo 4.8. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Sonuçları**

| Boyutlar | Değişim Kaynağı | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F    | p    | LSD |
|----------|-----------------|-----------------|---------------------|--------------------|------|------|-----|
| PIO      | Grup Arası      | ,219            | 2                   | ,109               | ,593 | ,554 | -   |
|          | Grup İçi        | 36,570          | 198                 | ,185               |      |      |     |
|          | Toplam          | 36,789          | 200                 |                    |      |      |     |
| OVD      | Grup Arası      | ,090            | 2                   | ,045               | ,258 | ,773 | -   |
|          | Grup İçi        | 34,389          | 198                 | ,174               |      |      |     |
|          | Toplam          | 34,479          | 200                 |                    |      |      |     |

*\*p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı*

Okul yöneticilerin eğitim durumlarına göre psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarında anlamlı bir farklılık yoktur. Diğer bir ifadeyle eğitim durumu değişkenine göre okul yöneticilerinin görüşleri değişmemektedir.

Okul yöneticilerin eğitim durumlarına göre psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarında anlamlı bir farklılık olmamasında örgütsel vatandaşlık davranışları göstergeleri içerisinde yer alan yöneticilik haricinde normal bir görev almanın kendilerini rahatsız etmemeleri katılımcıların görüşlerini etkilemiş olabilir. Eğitim durumu ne olursa olsun okul yöneticilerinin birinci ve temel görevi öğretmen olmaktır

#### **4.1.6. Görev Yeri Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Okul yöneticilerin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşlerinin görev yeri değişkenine göre ortalamaları Tablo 4.9'da verilmiştir. Okul yöneticilerinin ortalamaları incelendiğinde görev yeri grupları arasında farklılık olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.9. Görev Yeri Değişkenine Göre Ortalamalar**

| Boyutlar | Değişken | N   | $\bar{X}$ | SS   |
|----------|----------|-----|-----------|------|
| PIO      | İl       | 94  | 2,38      | 0,45 |
|          | İlçe     | 73  | 2,33      | 0,40 |
|          | Diğer    | 34  | 2,20      | 0,42 |
|          | Total    | 201 | 2,33      | 0,43 |
| OVD      | İl       | 94  | 2,68      | 0,44 |
|          | İlçe     | 73  | 2,69      | 0,37 |
|          | Diğer    | 34  | 2,49      | 0,42 |
|          | Total    | 201 | 2,65      | 0,42 |

Tablo 4.10'da görev yeri değişkeni bakımından, okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlığa ilişkin varyans analiz sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre ortalamalar arasındaki farkın psikolojik iyi olmanın ( $F=2,23$ ) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Öte yandan örgütsel vatandaşlık davranışının ( $F=3,34$ ); istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerin görev yerlerine göre psikolojik iyi olma hariç, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Diğer bir ifadeyle görev yeri değişkeninde okul yöneticilerin görüşleri örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunda anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

**Tablo 4.10. Görev Yeri Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları**

| Boyutlar | Değişim Kaynağı | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F    | P     | LSD |
|----------|-----------------|-----------------|---------------------|--------------------|------|-------|-----|
| PIO      | Grup Arası      | ,811            | 2                   | ,406               | 2,23 | ,110  | -   |
|          | Grup İçi        | 35,978          | 198                 | ,182               | 2    |       |     |
|          | Toplam          | 36,789          | 200                 |                    |      |       |     |
| OVD      | Grup Arası      | 1,126           | 2                   | ,563               | 3,34 | ,037* | 1-2 |
|          | Grup İçi        | 33,354          | 198                 | ,168               | 1    |       | 1-3 |
|          | Toplam          | 34,479          | 200                 |                    |      |       |     |

\* $p < 0,05$  anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Görüş farklılığının hangi alt gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD testinde örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunda görev yeri il olanlar ile, ilçe ve diğer yer de çalışanlar arasında olduğu görülmektedir.

Okulun il ya da ilçede olması günümüz eğitim ortamları göz önünde bulundurulduğunda okulların gerek fiziki donatım gerek personel durumları arasında çok farklılık yoktur. Okul yöneticilerinin İl ve İlçelerde karşılaştıkları problemler benzerdir.

Görev yeri değişkenine göre okul yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki farklılığın sebebi görev yeri il ilçe dışındaki diğer yerlerde görev yapan yöneticilerin “ Okul yöneticisinin ekibinde takım ruhu oluşturmaya çalışırım ” sorusuna düşük puanlı katılımlarıdır. Bu okullarda öğretmen sirkülasyonunun nispeten il ve ilçelerdeki okullara göre daha fazla olması, okul yöneticilerinin aslında uzun süreli takımlar oluşturamaması ile ilgili bir durumdur.

#### **4.1.7. Okul Türü Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Okul yöneticilerin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşlerinin okul türü değişkenine göre ortalamaları Tablo 4.11’de verilmiştir. Okul yöneticilerinin ortalamaları incelendiğinde okul türü grupları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.11. Okul Türü Değişkenine Göre Ortalamalar**

| Boyutlar | Değişken    | N   | $\bar{X}$ | SS   |
|----------|-------------|-----|-----------|------|
| PIO      | İlkokul     | 85  | 2,34      | 0,44 |
|          | Ortaokul    | 79  | 2,35      | 0,38 |
|          | Ortaöğretim | 37  | 2,26      | 0,50 |
|          | Total       | 201 | 2,33      | 0,43 |
| OVD      | İlkokul     | 85  | 2,69      | 0,43 |
|          | Ortaokul    | 79  | 2,62      | 0,39 |
|          | Ortaöğretim | 37  | 2,64      | 0,45 |
|          | Total       | 201 | 2,65      | 0,42 |

Tablo 4.12’de okul türü değişkeni bakımından, okul yöneticilerinin varyans analiz sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre ortalamalar arasındaki farkın psikolojik iyi olma ( $F=,593$ ) ve örgütsel vatandaşlık davranışının ( $F=,258$ ) istatistiksel olarak anlamlı olmağı görülmektedir.

**Tablo 4.12. Okul Türü Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları**

| Boyutlar | Değişim Kaynağı | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F    | P    | LSD |
|----------|-----------------|-----------------|---------------------|--------------------|------|------|-----|
| PIO      | Grup Arası      | ,199            | 2                   | ,100               | ,539 | ,584 | -   |
|          | Grup İçi        | 36,590          | 198                 | ,185               |      |      |     |
|          | Toplam          | 36,789          | 200                 |                    |      |      |     |
| OVD      | Grup Arası      | ,186            | 2                   | ,093               | ,537 | ,585 | -   |
|          | Grup İçi        | 34,293          | 198                 | ,173               |      |      |     |
|          | Toplam          | 34,479          | 200                 |                    |      |      |     |

\* $p < 0,05$  anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Okul yöneticilerin okul türlerine göre psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarında anlamlı bir farklılık yoktur.

Okul yöneticileri açısından okul türü değişkenine göre farklılık olmamasının sebebi son yıllarda yönetici atama / görevlendirme yapılırken okul türlerine göre alanı uygun öğretmen seçimine gidilmesidir. Bir fizik öğretmeni ilkokul yada ortaokula yönetici olamıyorken bir sınıf öğretmeni de ortaöğretim kurumlarına yönetici olamamaktadır.

## 4.2. Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki

Okul yöneticilerin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki Tablo 4.13’de incelendiğinde; genel olarak okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve yüksek düzeyde ( $r= ,850$ ;  $p<0,01$ ) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.13. Okul Yöneticilerin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Tablosu**

| <b>PIO-OVD<br/>(Korelasyon)</b> | <b>Psikolojik İyi Olma</b> | <b>Örgütsel Vatandaşlık Davranışı</b> |
|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| Psikolojik İyi Olma             | 1                          | ,850**                                |
| Örgütsel Vatandaşlık Davranışı  | ,850**                     | 1                                     |

\*\* $p<0,01$

Okul Yöneticisinin kendisini iyi hissettiği kadar örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri zaman psikolojik iyi oluş düzeyleri yükselmektedir. Okul yöneticilerinin okullarında karşılaştıkları birçok sorun ve problem yöneticinin güçlü kişiliği, sağlıklı karar alma yeteneği ile çözüm bulmaktadır. Yöneticinin ÖVD sergileyebilme düzeyleri kendisini ne kadar iyi hissettiği ile ilgilidir. Bunun sürekli ve sürdürülebilir olması için, okul yöneticilerinin çalışma motivasyonları ile iş konsantrasyonları sürekli yüksek tutulmalıdır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

#### 5.1. Sonuç ve Tartışma

ÖVD, tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim kurumlarında da örgüt amaçlarına ve hedeflerine ulaşılmasını sağlamak bakımından önem arz etmektedir. Bu doğrultuda okul yöneticilerinin ÖVD sergilemeleri; öğretmenlerin ve okula taraf diğer tüm kesimlerin davranışlarının okul amaç ve hedeflerine yönelik olarak gerçekleştirilmesini sağlayabilmektedir. Araştırmada da bu temelde, okul yöneticilerinin ÖVD sergileme düzeyleri ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Karaman ilinde okul yöneticilerin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan araştırmamda şu sonuçlara ulaşılmıştır.

#### 5.1.1 Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma Davranışlarının Demografik Değişkenler Açısından Sonuçları

Araştırmanın örnekleminde yer alan katılımcı okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu, ancak iyi bir hayat yaşadıklarına yönelik yargılarının diğer yargılara göre daha düşük düzeyde gerçekleştiği görülmektedir. Aynı şekilde araştırma bulgularına göre; katılımcı okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, toplam hizmet süresi, yöneticilikte farklı hizmet süresi, eğitim durumu, görev yapılan yer ve çalışılan kurum değişkenlerine göre anlamlı derecede farklılık göstermediği ve bu değişkenler bağlamında tüm okul yöneticilerinin de psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Bununla birlikte farklı türlerdeki okullarda görev yapan okul yöneticilerinin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'ne ilişkin görüşlerinin anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiş ve yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; ilkokullarda görev

yapan okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin ortaokullarda ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerine göre psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Aynı şekilde görev yapılan toplam okul sayısına göre okul yöneticilerinin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'ne ilişkin görüşlerinin anlamlı derecede farklılık gösterdiği ve yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; 1 – 5 arası okulda görev yapan okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin 11 – 15 arası okulda görev yapan okul yöneticilerine göre psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

### **5.1.2 Okul Yöneticilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Demografik Değişkenler Açısından Sonuçları**

Araştırma kapsamında yer alan katılımcı okul yöneticilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'ne ilişkin en olumlu görüş belirttikleri yargılar ise; “Yöneticilikte ekibimi motive etmek beni mutlu eder.”, “Yöneticilerin insanlara eşit yaklaşmaları gerektiğini düşünüyorum.”, “Yöneticiler liyakatli vizyon sahibi kişilerden seçilmelidir.”, “Grup çalışmasından mutlu olurum.” ve “Yöneticilerin personeline saygı ve sevgi çerçevesi içinde yaklaşmaları gerektiğini düşünüyorum.” olarak belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'ne ilişkin en olumsuz görüş belirttikleri yargılar da, “Yöneticilik haricinde normal bir görev almam beni rahatsız etmez.” ve “Ekibimde takım ruhu oluşturmaya çalışırım.” olarak bulgulanmıştır. Bu belirlemeler doğrultusunda araştırma kapsamında yer alan katılımcı okul yöneticilerinin genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin yüksek olduğu görülmekte ve okul yöneticilerinin genel olarak kendilerini yöneticilik dışında bir başka görevde düşünemedikleri ya da kendilerini yöneticilikle özdeşleştirdikleri görülmektedir.

Aynı şekilde araştırma bulgularına göre; katılımcı okul yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet, medeni durum, toplam hizmet süresi, yöneticilikte farklı hizmet süresi, eğitim durumu, görev yapılan yer, çalışılan kurum, görev yapılan okul türü ve çalışılan okul sayısı değişkenlerine göre anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir.

### **5.1.3 Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuç ve Tartışma**

Okul yöneticilerin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide genel olarak okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen psikolojik iyi oluş düzeyleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve örgütsel vatandaşlık davranışları arttıkça psikolojik iyi oluş düzeylerinin aynı yönde arttığı şeklinde bulgu, Gürbüz (2006: 57), tarafından elde edilen bulgularla farklılık göstermektedir. Gürbüz (2006: 57), araştırması kapsamında; psikolojik iyi oluş davranışları kapsamında değerlendirilen örgüte adanmışlık, örgütte daha uzun süreli kalma ve örgütün başarısına katkıda bulunma davranışlarının ÖVD'nin sonuçları arasında yer aldığını bulgulamıştır.

Aynı şekilde Serinkan ve Erdiş (2014: 107 – 108) ve Çetin (2004: 164) de araştırmaları doğrultusunda, psikolojik iyi oluş düzeyinin ÖVD düzeyini, ÖVD düzeyinin de psikolojik iyi oluş düzeyini artırdığını değil, psikolojik iyi oluş düzeyinin ÖVD'nin bir sonucu olarak ortaya çıktığını belirlemişlerdir. Bu doğrultuda Serinkan ve Erdiş'e göre (2014: 107 – 108) ÖVD, çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini artırmak anlamında görev tanımlarının en üst düzeye taşınmasını ve örgütsel ilgi ve adanmışlığın çalışanlar arasında maksimum düzeyde gerçekleşmesini sağlamaktadır. Çetin'e göre (2004: 164) ÖVD, yine çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini artırmak anlamında bireysel teşebbüs ve performansın yükseltilmesini, işgörenlerin kendilerini geliştirmelerini ve hizmet içi eğitim programları ya da kişisel gelişim eğitimleri ile farklı beceriler edinmelerini sağlamaktadır.

Araştırma sonucunda ulaşılan Psikolojik iyi olma ile Örgütsel Vatandaşlık davranışları arasındaki pozitif ilişkiye benzer bir sonuç Avey ve arkadaşlarının 2008, 2009 yıllarında yaptıkları çalışmalarda da ortaya çıkmıştır. Avey ve arkadaşları psikolojik dayanıklılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğunu ortaya çıkarmışlardır.



Araştırmadan elde edilen psikolojik iyi oluş düzeyleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve örgütsel vatandaşlık davranışları arttıkça psikolojik iyi oluş düzeylerinin aynı yönde arttığı şeklinde bulgu, Çolak ve Erdost (2004: 80) tarafından elde edilen bulguların da tam tersi yönündedir. Çolak ve Erdost (2004: 80) araştırmaları doğrultusunda; ÖVD'nin bazı örgütlerde, görev ve işleyişlerin yerine getirilmesinde bazı eksiklikler olması dolayısıyla ve kötü yönetimin ya da personel eksikliğinin bir sonucu olarak ortaya çıktığı belirtilmekte ve bu temelde çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini olumsuz yönde etkilediğini ifade etmektedirler.

Çetin'e (2004: 17) göre de; ÖVD sergilemeleri adına işgörenlerden sıklıkla işe erken gelmeleri ya da geç saatlere ya da hafta sonlarına kadar çalışmalarını istenmekteyse, bu durum da yine örgütün personel sorunları ya da başka sorunlar yaşadığını akla getirmelidir. Bu doğrultuda personel yetersizliği yaşayan ya da son dönemlerde farklı nedenlerden ötürü çok sayıda eleman çıkaran örgütler, mevcut personellerinden uzmanlık alanlarında yer almayan işleri yapmalarını dahi isteyebilmektedir ve bu yaklaşım çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Çolak ve Erdost'a (2004: 80) ÖVD'nin işgörenler açısından olumsuz olarak değerlendirilen bir başka sonucu da, "Yükselen Vatandaşlık (Escalating Citizenship)" kavramı ile açıklanmaktadır. Yükselen vatandaşlık, işgörenlerin vatandaşlık rollerini asıl görevlerinin üzerinde görmelerini ve bilakis asıl görevlerini yapmazken daha fazlasını yapıyormuş gibi görünmelerini ifade etmektedir. Bu doğrultuda bazı çalışanların asıl görevlerini yerine getirmeden daha fazlasını yapıyor gibi görünerek ÖVD sergileyen çalışan olarak değerlendirilmeleri, diğer çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir.

## 5.2. Öneriler

Bu bölümde; cinsiyet, mesleki kıdem, görev kıdemi, medeni durum, eğitim durumu, görev yeri, okul türüne ilişkin öneriler yer almaktadır.

### 5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

- Mesleki kıdem değişkeni bakımından sonuçlar incelendiğinde mesleki kıdemi 1-4 yıl olan okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ölçeğinde yer alan ‘Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim .’ Sorusuna mesleki kıdemi fazla olan yöneticilere göre daha düşük puanlar vermişlerdir. Bu konuda kendilerini eksik görmüşlerdir. Bu durum bize meslek hayatının başında olan yöneticilerin yapabilecekleri etkinlik ve faaliyetlerle ilgili bazı kazanımlara ihtiyaçları olduğunu göstermektedir. Okul yöneticileri yeterlileri iyi olan adaylardan seçilmelidir.

- Okul yöneticilerine hizmetiçi yollarla etkinliklerde yetenek ve yeterliliklerini geliştirecek liderlik ve girişimcilik konulu kurs, seminer planlanmalıdır.

- Okul yöneticilerinin bundan sonraki kariyer hedefleri de göz önünde bulundurularak yönetici atama yönetmeliğine herkese göre kabul edilebilir kriterler getirilmelidir.

- Bir toplumun geleceğinin şekillendiği okulların yöneticilerine toplumun her kesiminin okul içindeki ve dışındaki bütün paydaşların saygı duyması doğal ve beklenen bir durumdur. ‘İnsanlar bana saygı duyar’ sorusuna okul yöneticilerinin genelde olumlu görüş bildirdiği görülmektedir. Okul yöneticilerinin sorumluluklarının fazlalığı herkesçe bilinen bir gerçektir. Okul yöneticileri bu sorumluluğu bilerek bu rolü kabul etmektedir. Okul yöneticilerinin sorumlulukları nispetinde yetkileri de artırılırsa toplumdaki saygınlıkları korunmuş olacaktır. Okul yöneticilerinin toplumsal saygınlığını koruyabilmek adına MEB üst düzey yöneticilerinin söylem ve demeçlerinin bunu destekler nitelikte olmalıdır.

- ÖVD ölçeğimizin soruları içerisinde okul yöneticilerinin en düşük puanlı katılımının gerçekleştiği Yöneticilik haricinde normal bir görev almam beni

rahatsız etmez sorusudur. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları sergileyen yöneticilere her okulun ihtiyacı olduğu bir gerçektir. Yürürlükteki kanuna göre Okul yöneticiliğinin ikinci görev olduğunu bilen yöneticilerimizin bu soruya düşük katılım göstermeleri manidardır. Okul yöneticiliğinin bir kariyer mesleği haline getirilmesi yolunda gerekli adımlar atılmalıdır. Okul yöneticiliği ülkemizde mutlaka profesyonel bir Eğitim yöneticiliği boyutuna taşınmalıdır. 64. Hükümetin programında yer alan öğretmen akademisi kavramı genişletilmeli yönetici akademisi de oluşturulmalıdır. Bu akademide okul yöneticisi olmak isteyen öğretmenler, akademisyenler tarafından yetiştirilmeli objektif kriterlerle değerlendirilip ondan sonra okul yöneticiliği gibi sorumlulukları verilmelidir.

- ÖVD sergileyen yöneticilere hemen her okulda rastlanabilir. Bu davranışlar MEB öncülüğünde, geniş katılımlı sivil toplum örgütlerince desteklenerek hazırlanmış “Başarı Hikayeleri” ne dönüştürülerek kitaplaştırılmalıdır. Toplumumuzda son zamanlarda okullarımız ve yöneticiler olumsuz ve ferdi özellik taşıyan haberlerle gündeme gelmekte. Bu durumun ortaya çıkardığı olumsuzluğu ortadan kaldırmak, toplumun yöneticiye ve okula güvenini artıracak tedbirler alınmalı. Bunu için “Başarı Hikayeleri” TV’lerde program olarak hazırlanmalı periyodik olarak haftada bir ya da birkaç gün herkesçe izlenebilecek vakitlerde yayınlanmalı.

- Okul yöneticilerine psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili hizmetiçi eğitim kapsamında kurs ve seminer verilebilir.

### **5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler**

- Okul yöneticilerinin konuyla ilgili görüşlerinin belirlenebilmesi açısından araştırmamız önemlidir. Bu araştırma Karaman ilinde şu an okullarda görev ve sorumluluklarını yerine getiren yöneticilerle sınırlıdır. Ancak ulusal yada bölgesel düzeyde daha büyük örnekleme daha gelişmiş bir çalışma yapılabilir. Birkaç ili kapsayacak şekilde daha büyük evrende yapılması daha farklı sonuçlar verebilir.

- Yıllarca okullarda yöneticilik yapmış olan bir çok okul yöneticisinin çeşitli nedenlerle öğretmenliğe döndüğü bilinmektedir. Bu öğretmenlerin katılımıyla yapılacak olan çalışmaların farklı sonuçlar verebileceği düşünülmektedir.
- Öğretmenlere yönelik olarak, ya da branşlar değişkenlere ilave edilerek; öğretmenlerin psikolojik iyi olma ve örgütsel davranışları arasındaki ilişki baz alınarak yapılabilir.
- Araştırmada incelenen faktörlerin dışında ÖVD ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek birçok değişken (okul büyüklüğü, okulun bulunduğu yer, okuldaki öğrenci ve öğretmen sayısı gibi) vardır ve bu değişkenlerin incelenmesi ÖVD ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi anlamak açısından önemlidir.
- Araştırma nicel bir çalışma olup ölçekteki sorulara verilen cevaplarla sınırlı tutulmuştur. PİO ve ÖVD ilişkin okul yöneticilerinin yorum ve fikirlerinden oluşan görüşme yöntemiyle yapılacak olan nitel bir çalışma farklı sonuçlar ortaya koyabilecektir.
- Öğretmen ve Okul Yöneticileri arasında ÖVD ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin farklılaşıp farklılaşmadığı kontrol edilerek farklılaşıyorsa bu durumun nedenlerini ortaya koyacak bir araştırma yapılabilir

## KAYNAKÇA

- Akın, A. (2008). *The Scales of Psychological Well – Being: A Study of Validity and Reliability, Educational Sciences: Theory and Practice*, 8: 741 – 750.
- Aktay, A. (2008). *Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Tercihleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Alp, M. (2007). *Örgütlerde Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Vatandaşlık*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Anlı, G. (2011). *Kendini Sabotaj İle Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Arslandaş, C. (2008). “Yöneticiye Duyulan Güvenin ve Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma”, *TİSK Akademi Dergisi*, 3(5): 101 – 117.
- Asgari, A. Silong, A. D. Ahmad, A. & Abusamah, B. (2008). “The Relationship Between Leader – Member Exchange, Organizational Inflexibility, Perceived Organizational Support, Interactional Justice and Organizational Citizenship Behaviour”, *African Journal of Business Management*, 2(8): 138 – 145.
- Atalay, C. G. (2010). *Personel Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Detay Yayınevi.
- Atalay, C. G. (2010). *Örgütsel Adalet, Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa: Ekin Kitabevi.

- Avey, J. B. Wernsing, T. S. ve Luthans, F. 2008. Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1): 48-70.
- Avey, J. B. Luthans, F. ve Jensen, S. M. 2009. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48 (5): 677- 693.
- Ay, B. (2007). *Öğretmenlerin Öz-Yeterlikleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baltaş, A. (2002). *Ekip Çalışması ve Liderlik*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61 (4): 83 – 102.
- Baysoy H. (2014). Psikolojik İyi Olma ve Mükemmeliyetçilik, <http://hazelbaysoy.blogspot.fr/2014/01/psikolojik-iyi-olma-hali-ve.html>
- Bedestenci H. Ç. Bakan İ. Büyükbeşe T. (2004). *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü*. İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Bilgenoğlu, A. A. (2009). The moderating role of social problem solving skills on work- family-personal life conflict and psychological well-being relationship. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Koç Üniversitesi, İstanbul.

- Bingöl D. Naktiyok A. İşcan Ö. F. (2003). Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi, *11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi*, 22-24 Mayıs, Afyon.
- Bökeoğlu, C. ve Yılmaz, K. (2008). “İlköğretim okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54: 211 – 233.
- Cenkseven, F. ve Akbaş, T. (2007). Üniversite Öğrencilerinde Öznel ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının Belirlenmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 27(3):43-62.
- Chang, E. C. (1998). Cultural differences, perfectionism, and suicidal risk: Does social problem solving still matter? *Cognitive Therapy and Research*, 22: 237-254.
- Chang, E. C. (2002). Examining the link between perfectionism and psychological maladjustment: social problem solving as a buffer. *Cognitive Therapy and Research*, 26 (5): 581-595.
- Chang, E. C. (2006). Perfectionism and dimensions of psychological well-being in college students sample: A test of stres-mediation model. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 25 (9):1001-1022.
- Cinay F. (2015). *İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çam, S. & Tümkaya, S. (2008). Psikolojik danışma için başvuran ve başvurmeyan üniversite öğrencilerinin kişilerarası problem çözme becerileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23: 48-56.
- Çelik M. (2007). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Çelik, V. (1995). Eğitim Yöneticisinin Vizyon ve Misyonu, *Eğitim Yönetimi Dergisi*, (1): 1–6.
- Çelik, V. (2004). Örgütsel Hikâyeler ve Okul Kültürünün Analizi, *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı Bildiriler Kitabı*. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Çelik, V. ve Turhan, M. (2011). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi, *NWSA: E – Journal of New World Sciences Academy*, 6 (1): 438–452.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Çınar, F. (2000). *Organizasyonel Yurttaşlık Davranışı ve Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Çolak, M. ve Erdost, H. E. (2004). “Organizational Justice: A review of The Literature and Some Suggestiona for Future Research”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 ( 2): 51 – 84.
- Demir, N. (2009). “Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki ve Güvenin Ilımlaştırıcı Etkisi”, *Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (1): 197 – 208.
- Demirci İ. (2012). *Öğretmen Adaylarının Öz Bilgi ve Psikolojik İyi Olma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- DiPaola, M. F., Tarter, C. J., & Hoy, W. K. (2005). Measuring organizational citizenship in schools: the OCB scale. In W. K. Hoy & C. Miskel (Eds.). *Educational leadership and reform* ( 319–342). Greenwich, CN:Information Age.



- Durdu, T. (2010). *Eğitim Deneticilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Mesleki Tükenmişlik ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi /Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Konya.
- Ege, B. (2000). *İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler ve İşgören Tatmini İle İşgören Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Ekşioğlu, H. (2011). *İnanç Veya Dünya Görüşüne Sahip Olma Tarzıyla Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Erdoğan, İ. (2010). *Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Eşigül, E. (2013). *Üniversite Öğrencilerinin Algıladıkları Stres İle Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişkide Sosyal Problem Çözmenin Aracı ve Düzenleyici Rolünün İncelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Gale, B. (2010). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi (Tokat Valiliğinde Uygulamalı Bir Araştırma)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı,Tokat.
- Geçtan, E. (2004). *Psikanaliz ve Sonrası*, İstanbul: Metis Yayınları.

- Gediksiz, E. (2013). *Alçakgönüllülük İle Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Güçlü, N. (2003). “Örgüt Kültürü”, *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (6): 147 – 159.
- Gündoğdu R. Ve Yavuzer Y. (2012). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş ve Psikolojik İhtiyaçlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (23): 115-131.
- Gürbüz, S. (2006). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2): 48 – 75.
- Harju, B. L. & Bolen, L. M. (1998). “The Effects of Optimism on Coping and Perceived Quality of Life of College Students”, *Journal of Social Behavior and Personality*, 13 (2): 185 – 200.
- Hermon, D. A. & Hazler, R. J. (1999). “Adherence to a Wellness Model and Perceptions of Psychological Well – Being”, *Journal of Counseling and Development*, 77: 339 – 343.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. Ankara: Produktivite Merkezi Yayınları.
- İplik, F. N. (2010). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- İşbaşı, J.Ö. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamaların Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kamya, H. A. (2000). "Hardiness and Spiritual Well – Being Among Social Work Students: Implications for Social Work Education", *Journal of Social Work Education*, 36 (2): 231 – 240.
- Kalaycı, S. G. (2007). *Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Kant, L.G., D'Zurilla, T. J. & Maydeu-Olivares, A. (1997). Social problem solvin as a mediator of stres-related depression and anxiety in middle aged and elderly community residents. *Cognitive Therapy and Research*, 21(1): 73-96.
- Kaplan, İ. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Karabey, C. N. (2005). *Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Karakaş, M. (2005). *İnsan Kaynakları Uygulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Karaman A. ve Aylan S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1).
- Kim, J. & Hatfield, E. (2004). "Love Types and Subjective Well – Being: A Crosscultural Study", *Social Behaviour and Personality*, 32,(2): 173 – 182.

- Korkut, F. (2005). Önleme ve İyilik Hali, *Eğitim Araştırmaları Dergisi*,(15): 79 – 87.
- Koşar, D. ve Yalçınkaya, M. (2013). “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yordayıcıları Olarak Örgüt Kültürü ve Örgütsel Güven”, *Educational Administration: Theory and Practice*, 19(4): 603 – 627.
- Koyuncu A. (2015). *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisinin Yordayıcıları Olarak Kaygı ve Öznel İyi Oluş*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kozacıoğlu, G. ve Ekberzade-Gördürür, H. (1995). *Bireyden Topluma Ruh Sağlığı (Benlik ve Gerçek)*, Ed: Çörüş, G. İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Köprülü, T. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Motivasyonları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köse S. Kartal B. ve Kayalı, N. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Erciyes Üni. İİBF Dergisi*, (20): Ocak-Haziran, 2003.
- Kurt, E. (2011). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Bir Kamu Kurumu Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Kürekli, D. (2011). *Türkiye’deki Spor Teşkilatlarında Çalışan Personelin Farklı Kadro Pozisyonlarına ve Kurumsal Statüsüne Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Farklılıklarının Belirlenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitim ve Spor Anabilim Dalı, Niğde.
- Malkoç A. (2011). *Öznel İyi Oluş Müdahale Programının Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerine Etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- McCullough, G., Huebner, E. S. & Laughlin, J. E. (2000). "Life Events, Self – Concept, and Adolescents' Pozitive Subjective Well – Being", *Psychology in the Schools*, 37 (3): 281 – 290.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Mercan, S. (2010). *Performansa Dayalı Ücret Sisteminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal/Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Messer, B. A. & White, F. A. (2006). "Employees' Mood, Perceptions of Fairness, and Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Business and Psychology*, 21(1): 65 – 82.
- Oktay, M. (1996). *İşletmeciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş*, İstanbul: Der Yayınları.
- Organ, D. W. & Ryan, K. (1995). "A Meta – Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors and Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Personal Psychology*, 48: 775–802.
- Osmanoğlu D. E. ve Kaya H. İ. (2013). Öğretmen Adaylarının Yükseköğretime Dair Memnuniyet Durumları İle Öznel İyi Oluş Durumlarının Değerlendirilmesi: Kafkas Üniversitesi Örneği, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (12):.45-70.
- Özden, Y. (2002). *Eğitimde Yeni Değerler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Ocak – Haziran Dönemi (20): 117–135.

- Özen, Y. (2010). Kişisel Sorumluluk Bağlamında Öznel Ve Psikolojik İyi Oluş (Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme), Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2 (4): 46-58.
- Öztürk, C. ve Aydın, B. (2012). “Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2): 485 – 504.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Püsküllüoğlu A. (2000). *Türkçe Sözlük*, İstanbul: Doğan Yayıncılık.
- Rask, K., Astedt-Kurki, P., & Laippala, P. (2002). Adolescent subjective well-being and realized values. *Journal of Advanced Nursing*, 38 :254-263.
- Rice, T. W. & Steele, B. J. (2004). “Subjective Well – Being and Culture Across Time and Space”, *Journal of Cross – Cultural Psychology*, 35: 633 – 647.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of Psychological Well – Being Revisited, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69: 719 – 727.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57: 1069-1081.
- Ryff, C. D., Magee, W. J., Kling, K. C., & Wing, E. H. (1999). Forging macro-micro linkages in the study of psychological well-being. In C. D. Ryff, V. W. Marshall (Eds.), *The Self and Society in Aging Processes* (247–278). New York: Springer.

- Samancı G. (2007). *Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Samancı, S. (2006). *Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Sargın, Y. A. (2008). *Ergenlik dönemindeki öğrencilerin saldırgan davranışları ile öfke ve sosyal problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Sarıcaoğlu H. (2011). *Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Olma Düzeylerinin Kişilik Özellikleri Ve Öz-Anlayış Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri, Konya.
- Sarıcaoğlu H. ve Arslan C. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Olma Düzeylerinin Kişilik Özellikleri ve Öz-Anlayış Açısından İncelenmesi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(4): 2087-2104.
- Schimmack, U., Radhakrishnan, P., Oishi, S., Dzokoto V. & Ahadi, S., (2002). “Culture, Personality and Subjective Well – Being: Integrating Process Models of Life Satisfaction”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (4): 582–593.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen Yeterlikleri ve Mesleki Gelişim, *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58: 40–45.
- Selmala – Aro, K. & Nurmi, J. E. (1997). “Goal Contents, Well – Being, and Life Context During Transition to University: A Longitudinal Study”, *International Journal of Behavioral Development*, 20(3): 471 – 491.
- Serinkan, C. ve Erdiş, Ü. (2014). *Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*. Ankara; Nobel Yayınevi.

- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1): 317 – 339.
- Singh, U. & Srivastava, B. L. (2009). “Interpersonal Trust and Organizational Citizenship Behavior”, *Psychological Studies*, 54 (1): 65 – 76.
- Şahin, M. (2013). *Affedcilik İle Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Taşdan, M., & Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *TED Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(150): 87- 96.
- Telef B. B., Uzman E. ve Ergün E. (2013). Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş ve Değerler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Turkish Studies*, Cilt 8 (12): 1297-1307.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (3): 374–384.
- Temel, D. (2008). The role of perceived social problem solving, narcissism, self-esteem and gender in predicting aggressive behaviors of high school students. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Torlak, Ö. (2013). *İş Etiği*, Ed. Tokgöz, N. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Turgut D. (2014). *7-17 Yaş Arasındaki Normal Gelişim Gösteren Ve Özel Gereksinimli Çocuğu Olan Aile Bireylerinin Psikolojik İyi Olma Hali Ve Başa Çıkma Yöntemlerinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Tuzgöl, M. (2005). Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 23 (3): 103–109.



- Türkmen M. (2012). Öznel İyi Oluşun Yapısı ve Anababa Tutumları, Özsaygı Ve Sosyal Destekle İlişkisi: Bir Model Sınaması, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1): 41-73.
- Tütüncü, M. (2012). *Yönetici ve Çalışanların Psikolojik İyi Olma ve Stres Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yancı, F. (2011). *Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki (Şanlıurfa İli Örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Yener, M. ve Akyol, S. E. (2009). “Girişimcilik Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (14): 255 – 271.
- Yıldız, K. (2013). “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algıları”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13 (1): 289 – 316.
- Yücel, G. F. (2006). *Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

## Ek – 1

### ANKET FORMU

#### OKUL YÖNETİCİLERİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLMA VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

##### Sayın Yönetici;

Bu araştırma psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki konusunda okul yöneticilerinin öz değerlendirmelerini incelemeyi amaçlamaktadır. Cevaplarınız yalnızca bilimsel amaçlar eşliğinde yorumlanıp-değerlendirilecektir. Katılımcıya ait bilgiler herhangi bir başka kurum ya da kuruluşa verilmeyecektir. Samimiyetinizle yanıtlayacağınızı beklediğim soruların analizinden elde edilen sonuçların hem halen yöneticilik yapan hem de yönetici adayı kişilere olumlu bir katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

Zaman ayırıp yardımcı olduğunuz ve görüşlerinizi paylaştığınız için teşekkür ederim.

Serkan DEMİRTAŞ  
Mevlana Üniversitesi EYTPE  
Yüksek Lisans Öğrencisi

### I. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz: ( ) Bayan ( ) Bay

2. Kaç Yıldır Görev Yapmaktasınız:

( ) 1 – 4 ( ) 5 – 10 ( ) 11 – 14 ( ) 15 – 19 ( ) 20 – +

3. Yöneticilikteki Kıdeminiz:

( ) 1 – 4 ( ) 5 – 10 ( ) 11 – 14 ( ) 15 – 19 ( ) 20 – +

4. Medeni Durumunuz: ( ) Evli ( ) Bekâr

5. Eğitim Durumunuz: ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

6. Görev Yaptığınız Toplam Okul Sayısı (Lütfen Belirtiniz): .....

7. Görev Yeriniz: ( ) İl ( ) İlçe ( ) Diğer

8. Çalıştığınız Kurum: ( ) Devlet Okulu ( ) Özel Okul

9. Çalıştığınız Okul Türü:

( ) Anadolu Lisesi ( ) Fen Lisesi ( ) Sosyal Bilimler Lisesi ( ) Anadolu Meslek Liseleri  
( ) İlkokul ( ) Ortaokul

**II. OKUL YÖNETİCİLERİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLMA VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ ANKET FORMU**

| Aşağıda katılıp ya da katılamayacağınız olumlu cümlelerle oluşturulmuş 5 ifade vardır. Yan tarafta bulunan 1 – 5 arasındaki derecelendirmeyi kullanarak, her bir madde için size göre uygun olduğunu düşündüğünüz sütunu çarpı (x) ile işaretleyiniz.<br>1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Biraz Katılmıyorum, 4 = Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum. |    | 1   | 2            | 3                   | 4           | 5                      |
|--|----|---|--------------|---------------------|-------------|------------------------|
|  |    | Kesinlikle Katılmıyorum   | Katılmıyorum | Kısmen Katılmıyorum | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
| <b>PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ</b>   | 1  | Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.   |              |                     |             |                        |
|  | 2  | Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.   |              |                     |             |                        |
|  | 3  | Günlük aktivitelereime bağlı ve ilgiliyim.  |              |                     |             |                        |
|  | 4  | Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.                              |              |                     |             |                        |
|  | 5  | Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.                                   |              |                     |             |                        |
|  | 6  | Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.   |              |                     |             |                        |
|  | 7  | Geleceğim hakkında iyimserim.   |              |                     |             |                        |
|  | 8  | İnsanlar bana saygı duyar.  |              |                     |             |                        |
| <b>ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI</b>  | 9  | Başka insanlara yardım etmek beni mutlu eder.   |              |                     |             |                        |
|  | 10 | Yöneticilerin insanlara eşit yaklaşımları gerektiğini düşünüyorum.                              |              |                     |             |                        |
|  | 11 | Yöneticilerin personeline saygı ve sevgi çerçevesi içinde yaklaşımları gerektiğini düşünüyorum. |              |                     |             |                        |
|  | 12 | Yöneticilerin kendilerini sürekli geliştirmesi gerektiğini düşünüyorum.                         |              |                     |             |                        |
|  | 13 | Yöneticiler liyakatli vizyon sahibi kişilerden seçilmelidir.                                    |              |                     |             |                        |
|  | 14 | Grup çalışmasından mutlu olurum.  |              |                     |             |                        |
|  | 15 | Ekibimde takım ruhu oluşturmaya çalışırım.  |              |                     |             |                        |
|  | 16 | Personellerimin problemlerini çözmek yardımcı olmak beni mutlu eder.                            |              |                     |             |                        |
|  | 17 | Vatandaş olarak topluma hizmette bulunmak beni mutlu eder.                                      |              |                     |             |                        |
|  | 18 | Yöneticilikte ekibimi motive etmek beni mutlu eder.   |              |                     |             |                        |
|  | 19 | Yöneticilik yapmaktan gurur duyarım kendimi mutlu hissederim.                                   |              |                     |             |                        |
|  | 20 | Yöneticilik haricinde normal bir görev almam beni rahtasız etmez.                               |              |                     |             |                        |